

# 全国厚生労働関係部局長会議

令和6年1月

厚生労働省労働基準局

# 目次

1	働き方改革関連法の周知のご協力について	3
2	過労死等防止対策の推進について	25
3	最低賃金の引き上げについて	27
4	労働安全衛生対策について	32
5	無期転換ルールについて	39
6	建設アスベスト給付金制度について	42
7	都道府県労働委員会の委員の任命について	45
8	各施策の紹介先一覧	47

# 1 働き方改革関連法の周知のご協力について

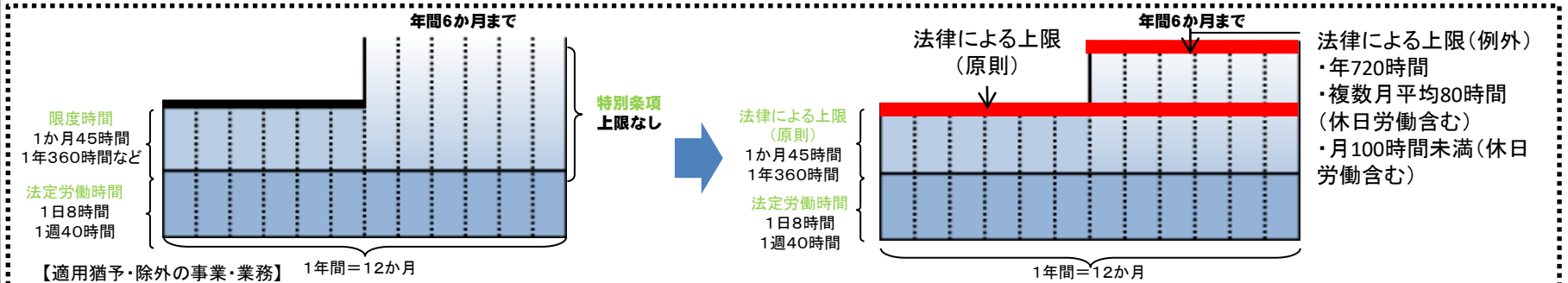
# 長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等

## 1 労働時間に関する制度の見直し（労働基準法、労働安全衛生法）

### (1) 長時間労働の是正

#### ① 時間外労働の上限規制の導入

- ・時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別の事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間（休日労働含む）を限度に設定。



【適用猶予・除外の事業・業務】 1年間=12か月

自動車運転の業務	改正法施行5年後に、時間外労働の上限規制を適用。上限時間は、年960時間とし、将来的な一般則の適用について引き続き検討する旨を附則に規定。
建設事業	改正法施行5年後に、一般則を適用。（ただし、災害時における復旧・復興の事業については、1か月100時間未満・複数月平均80時間以内の要件は適用しない。この点についても、将来的な一般則の適用について引き続き検討する旨を附則に規定。）
医師	改正法施行5年後に、時間外労働の上限規制を適用。 医療界の参加による検討の場において、規制の具体的あり方、労働時間の短縮策等について検討し、結論を得ることとされており、検討の結果を踏まえ地域医療の確保や集中的な研修実施の観点から、やむを得ず高い上限時間を適用する医療機関を都道府県知事が指定する制度の創設等を内容とする医療法等改正法が令和3年通常国会にて成立。具体的な上限時間は、この医療法の内容も踏まえ、今後、省令で定めることとされている。
鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	改正法施行5年間は、1か月100時間未満・複数月80時間以内の要件は適用しない。（改正法施行5年後に、一般則を適用）
新技術・新商品等の研究開発業務	医師の面接指導（※）、代替休暇の付与等の健康確保措置を設けた上で、時間外労働の上限規制は適用しない。 ※時間外労働が一定時間を超える場合には、事業主は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならないこととする。（労働安全衛生法の改正）

※行政官庁は、当分の間、中小事業主に対し新労基法第36条第9項の助言及び指導を行うに当たっては、中小企業における労働時間の動向、人材の確保の状況、取引の実態等を踏まえて行うよう配慮するものとする。（経過措置）

<参照条文：改正後の労働基準法第36条>

- 厚生労働大臣は、労働時間の延長及び休日の労働を適正なものとするため、第一項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項、当該労働時間の延長に係る割増賃金の率その他の必要な事項について、労働者の健康、福祉、時間外労働の動向その他の事情を考慮して指針を定めることができる。
- 行政官庁は、第七項の指針に関し、第一項の協定をする使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者に対し、必要な助言及び指導を行うことができる。

#### ② 中小企業における月60時間超の時間外労働に対する割増賃金の見直し 平成27年法案と同内容

- ・月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率（50%以上）について、中小企業への猶予措置を廃止する。（令和5年4月1日施行）

#### ③ 年5日の年次有給休暇の確実な取得 平成27年法案と同内容

- ・使用者は、10日以上有給休暇が付与される労働者に対し、5日について、毎年、時季を指定して与えなければならないこととする（労働者自らによる請求・取得や計画的付与により取得させた年次有給休暇の日数分については指定の必要はない）。

#### ④ 労働時間の状況の把握の実効性確保

- ・労働時間の状況を省令で定める方法(※)により把握しなければならないこととする。(労働安全衛生法の改正)  
※省令で使用者の現認や客観的な方法による把握を原則とすることを定める

### (2) 多様で柔軟な働き方の実現

#### ① フレックスタイム制の見直し

- ・フレックスタイム制の「清算期間」の上限を1か月から3か月に延長する。 平成27年法案と同内容

#### ② 特定高度専門業務・成果型労働制（高度プロフェッショナル制度）の創設

- ・職務の範囲が明確で一定の年収(少なくとも1,000万円以上)を有する労働者が、高度の専門的知識を必要とする等の業務に従事する場合に、年間104日の休日を実に取得させること等の健康確保措置を講じること、本人の同意や委員会の決議等を要件として、労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定を適用除外とする。

平成27年法案  
からの修正点

・健康確保措置として、年間104日の休日確保措置を義務化。加えて、①インターバル措置、②1月又は3月の在社時間等の上限措置、③2週間連続の休日確保措置、④臨時の健康診断のいずれかの措置の実施を義務化(選択的措置)。

- ・また、制度の対象者について、在社時間等が一定時間を超える場合には、事業主は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならないこととする。(※労働安全衛生法の改正)  
(衆議院において修正)
- ・対象労働者の同意の撤回に関する手続を労使委員会の決議事項とする。

## 2 勤務間インターバル制度の普及促進等（労働時間等設定改善法）

### ○ 勤務間インターバル制度の普及促進

事業主は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならないこととする。

### ○ 企業単位での労働時間等の設定改善に係る労使の取組促進

平成27年法案と同内容

企業単位での労働時間等の設定改善に係る労使の取組を促進するため、企業全体を通じて一の労働時間等設定改善企業委員会の決議をもって、年次有給休暇の計画的付与等に係る労使協定に代えることができることとする。

(衆議院において修正)

- 事業主の責務として、短納期発注や発注の内容の頻繁な変更を行わないよう配慮するよう努めるものとする。

## 3 産業医・産業保健機能の強化（労働安全衛生法等）

- 事業者は、衛生委員会に対し、産業医が行った労働者の健康管理等に関する勧告の内容等を報告しなければならないこととする。(産業医の選任義務のある労働者数50以上の事業場) 等
- 事業者は、産業医に対し産業保健業務を適切に行うために必要な情報を提供しなければならないこととする。(産業医の選任義務のある労働者数50以上の事業場) 等

## 働き方改革の主な進捗について

### H30.6 働き方改革関連法成立

- ・ 時間外・休日労働時間の上限規制
- ・ 年5日の年次有給休暇の取得義務
- ・ 勤務間インターバル制度導入の努力義務 等

### H31.4 働き方改革関連法の施行（一部を除く）

### R2.4 中小企業への時間外・休日労働時間の上限規制の施行

### R5.4 中小企業の月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率引き上げ（50%）の施行

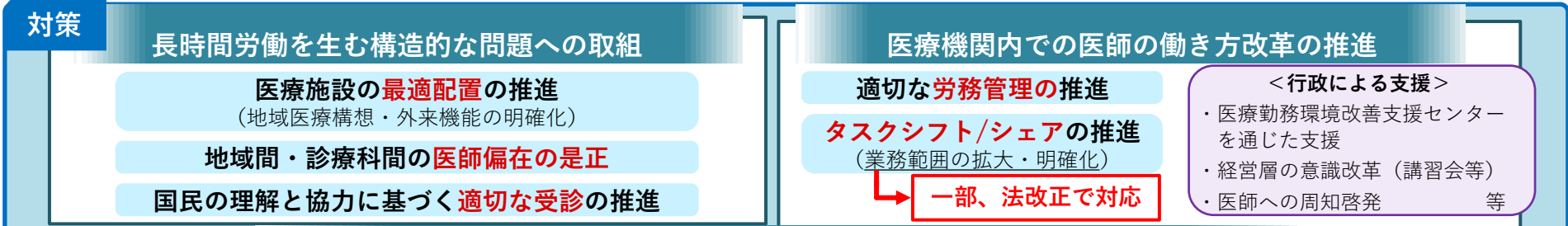
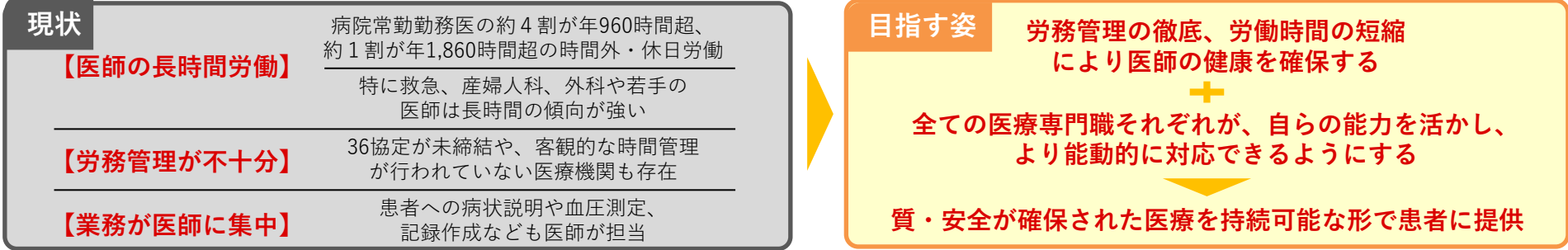
現在

### R6.4 適用猶予業種への時間外・休日労働時間の上限規制の施行

- ・ 建設業
- ・ 自動車運転の業務
- ・ 医師 など

# 医師の働き方改革

- これまでの我が国の医療は**医師の長時間労働**により支えられており、今後、医療ニーズの変化や医療の高度化、少子化に伴う医療の担い手の減少が進む中で、医師個人に対する負担がさらに増加することが予想される。
- こうした中、医師が健康に働き続けることのできる環境を整備することは、医師本人にとってはもとより、患者・国民に対して提供される**医療の質・安全**を確保すると同時に、**持続可能な医療提供体制**を維持していく上で重要である。
- **地域医療提供体制の改革**や、各職種の専門性を活かして患者により質の高い医療を提供する**タスクシフト/シェアの推進**と併せて、医療機関における**医師の働き方改革**に取り組む必要がある。



<b>地域医療等の確保</b> 医療機関が医師の労働時間短縮計画の案を作成 ↓ 評価センターが評価 ↓ 都道府県知事が指定 ↓ 医療機関が計画に基づく取組を実施	<b>時間外労働の上限規制と健康確保措置の適用 (2024.4~)</b>				<b>法改正で対応</b>
	医療機関に適用する水準	年の上限時間	面接指導	休息時間の確保	<b>医師の健康確保</b> 面接指導 健康状態を医師がチェック 休息時間の確保 連続勤務時間制限と勤務間インターバル規制(または代償休息)
	<b>A</b> (一般労働者と同程度)	<b>960時間</b>	<b>義務</b>	努力義務	
	<b>連携B</b> (医師を派遣する病院)	<b>1,860時間</b> ※2035年度末を目標に終了		<b>義務</b>	
	<b>B</b> (救急医療等)	(同上)		<b>義務</b>	
<b>C-1</b> (臨床・専門研修)	<b>1,860時間</b>	<b>義務</b>			
<b>C-2</b> (高度技能の修得研修)	(同上)	<b>義務</b>	<b>義務</b>		



いきサポでは、法令解説の資料や宿日直許可事例など、医療機関に必要とされる情報を集約しています。



サイト内検索



文字サイズ

標準

拡大

勤改センター一覧 >

勤務環境の改善について

取り組み事例・提案の紹介

役に立つ情報

その他

医師の働き方改革を学ぶのは初めての方はこちら

医師及び医療従事者の皆さまを対象に、「医師の働き方改革」の趣旨や制度内容の学習教材として、解説スライドや、eラーニング等をご紹介しています。ご自分でご覧になっていただくほか、医療機関内の勉強会等でもぜひご利用ください。



医療機関の勤務環境の改善に役立つ！

いきサポでは、各種情報や医療機関の取り組み事例を紹介しています。



初めての方向けページ

解説スライド

eラーニング

医師の働き方改革の制度解説ページ

本ページは医師の働き方改革の制度についての情報を掲載しているページです。医師の働き方改革については、厚生労働省が行う「トップマネジメント研修」や「医師厚生労働省にも直接ご質問等いただくことが可能です。

医師の働き方改革に関する解説（厚生労働省）



動画で医師の働き方改革を解説

医師の働き方改革特設ページ



# 「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」 (改善基準告示)

- ▶ 「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」 (改善基準告示) は、トラックなどの自動車運転者について、労働時間等の労働条件の向上を図るため、その業務の特性を踏まえ、すべての産業に適用される労働基準法では規制が難しい拘束時間 (始業から終業までの時間 (休憩時間を含む))、休息期間 (勤務と勤務の間の自由な時間)、運転時間等の基準を定めたもの。

## 制定の経緯

労働時間等の改善を定めた局長通達の策定 (昭和42年)

- ・長時間労働、交通事故の増加
- ・路面運送における労働時間及び休息期間に関するILO条約採択

拘束時間、休息期間等の基準を定めた局長通達の策定 (昭和54年)

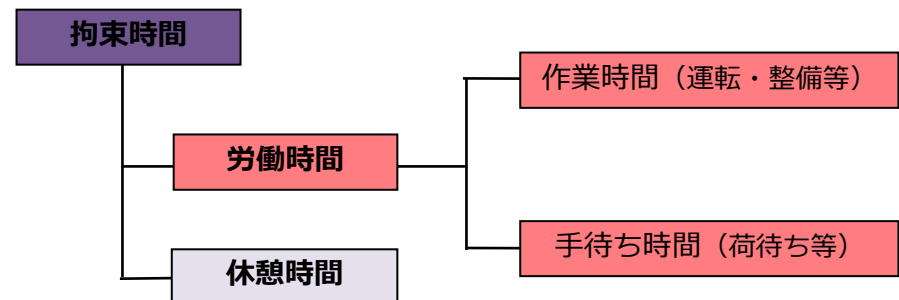
中央労働基準審議会での関係労使の議論

通達を大臣告示とすることで労使が合意し、**「改善基準告示」を策定 (平成元年)**

※告示制定以降、法定労働時間が段階的に短縮し、週40時間制へ移行するに伴い、見直しが行われた。平成9年に改正されてからは、令和4年に至るまで、改正は行われていなかった。

## 【参考】拘束時間と休息期間

- ▶ **拘束時間**とは、労働時間、休憩時間その他の使用者に拘束されている時間をいう。
- ▶ **休息期間**とは、使用者の拘束を受けない期間をいう。



# 自動車運転者の時間外労働の上限規制と改善基準告示の見直し

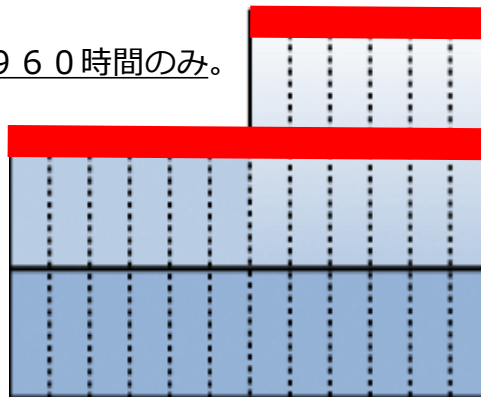
- ▶ 自動車運転者については、平成30年の働き方改革関連法により、令和6年4月1日から罰則付きの時間外労働の上限規制（年960時間）が適用されること等から、公労使三者構成の労働政策審議会の下に専門委員会を設置し、改善基準告示見直しの議論を行った。
- ▶ 令和4年9月の取りまとめを踏まえて、同年12月23日に改善基準告示を改正し、令和6年4月1日から適用される。

## 自動車運転者の時間外労働の上限規制について（働き方改革関連法）

- ▶ 自動車運転者の上限規制は、令和6年3月まで適用猶予。
- ▶ 令和6年4月以降も、時間外労働の上限は年960時間のみ。

法律による上限  
(原則)  
月45時間  
年360時間

法定労働時間  
1日8時間  
週40時間



法律による上限  
(例外)

### 一般労働者

- ・年720時間
- ・単月100時間未満（休日労働含む）
- ・複数月平均80時間（休日労働含む）
- ・法律による上限（原則）を超えられるのは年6か月まで

### 自動車運転者

- ・年960時間のみ

## 改善基準告示の見直しの経緯

令和元年11月 : 労働政策審議会労働条件分科会の下に、「自動車運転者労働時間等専門委員会」を設置

実態調査、疲労度調査、海外調査を実施

令和3年4月 : 同専門委員会の下に、「業態別（トラック、バス、ハイヤー・タクシー）作業部会」を設置

- ・作業部会を複数回開催
- ・令和4年3月：バス、ハイヤー・タクシー中間とりまとめ

令和4年9月27日 : 同専門委員会 取りまとめ（トラック、バス、ハイヤー・タクシー）

→ 同年10月11日 労働条件分科会に報告  
同年11月29日 改正告示案要綱の諮問・答申

令和4年12月23日 : 改善基準告示 改正

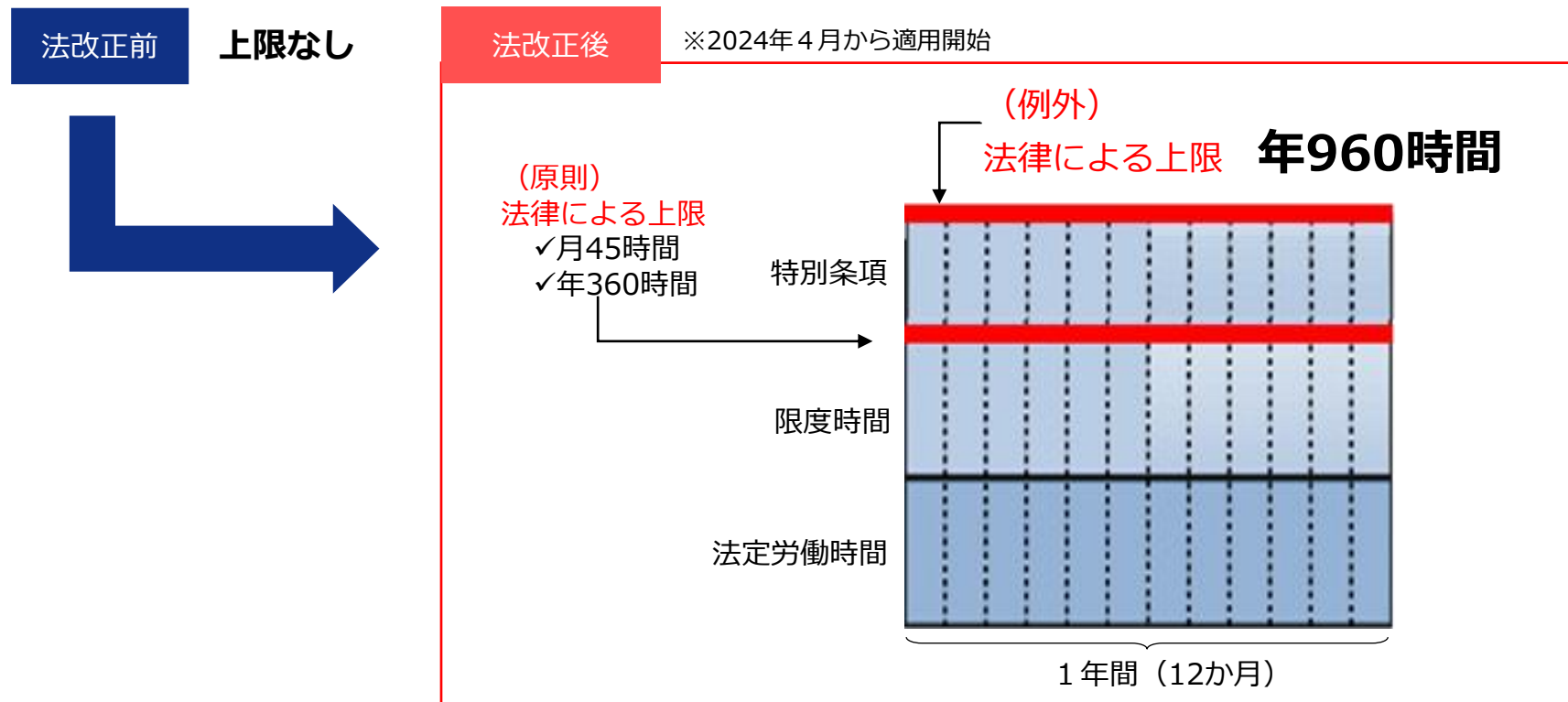
荷主への「要請」、関係者への「周知」を実施

令和6年4月1日 : 年960時間の上限規制、改善基準告示 適用

# 自動車運転者の「改善基準告示」改正内容について

	1日の休息期間	1日の拘束時間	年・月の拘束時間	その他
<b>トラック</b> 	<b>【現行】</b> 継続8時間以上  <b>【改正後】</b> 継続 <u>11時間</u> 以上とするよう努めることを基本、 <u>9時間</u> を下限 ※ 宿泊を伴う長距離の場合は、 <u>8時間下限が週2回</u> まで可。その場合、運行終了後継続 <u>12時間</u> 以上を確保	<b>【現行】</b> 13時間以下最大16時間 15時間超は週2回以内  <b>【改正後】</b> 13時間以下最大 <u>15時間</u> <u>14時間超は週2回までが目安</u> ※ 宿泊を伴う長距離の場合は、 <u>16時間が週2回</u> まで可	<b>【現行】</b> 293時間以内など  <b>【改正後】</b> (原則) <u>年3,300時間以内</u> かつ <u>月284時間以内</u> (例外) <u>年3,400時間以内</u> かつ <u>月310時間以内</u> ※ <u>1か月の時間外・休日労働が100時間未満となるよう努める</u>	・予期し得ない事象に遭遇した場合の特例 (新設)  (その他個別の規定あり)
<b>タクシー</b> 	<b>【現行】</b> 継続8時間以上  <b>【改正後】</b> 継続 <u>11時間</u> 以上とするよう努めることを基本、 <u>9時間</u> を下限	<b>【現行】</b> 13時間以下 最大16時間  <b>【改正後】</b> 13時間以下最大 <u>15時間</u> <u>14時間超は週3回までが目安</u>	<b>【現行】</b> 月299時間以内  <b>【改正後】</b> <u>月288時間</u> 以内	・予期し得ない事象に遭遇した場合の特例 (新設)
<b>バス</b> 	<b>【現行】</b> 継続8時間以上  <b>【改正後】</b> 継続 <u>11時間</u> 以上とするよう努めることを基本、 <u>9時間</u> を下限	<b>【現行】</b> 13時間以下最大16時間 15時間超は週2回以内  <b>【改正後】</b> 13時間以下最大 <u>15時間</u> <u>14時間超は週3回までが目安</u>	<b>【現行】</b> 週65時間以内(4週平均) ※ 月換算で281時間以内  <b>【改正後】</b> (原則) <u>年3,300時間以内</u> かつ <u>月281時間以内</u> など (例外 (貸切バス等乗務者の場合) ) <u>年3,400時間以内</u> かつ <u>月294時間以内</u> など	・予期し得ない事象に遭遇した場合の特例 (新設)  ・軽微な移動が生じた場合の特例 (新設)

# ドライバー（トラック・バス・タクシー）の上限規制



※ 改正された「改善基準告示」も2024年4月から適用される

# 建設業で働く方の上限規制

法改正前

上限なし



法改正後

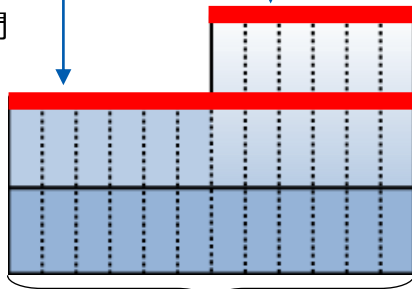
※2024年4月から適用開始

## ○建設事業（一般の業種と同じ規制を適用）

(原則)  
法律による上限  
✓月45時間  
✓年360時間

(例外)  
法律による上限  
(年6か月まで)  
✓年720時間  
✓複数月平均80時間\*  
✓月100時間未満\*

限度時間  
法定労働時間



1年間（12か月）

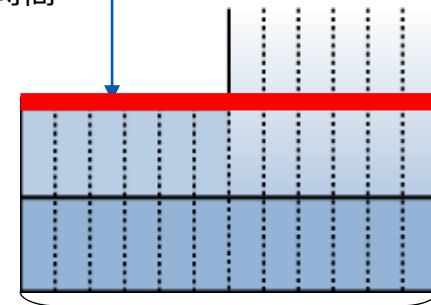
\* 休日労働を含む

## ○災害における復旧及び復興の事業 (一部規制が適用されない)

(原則)  
法律による上限  
✓月45時間  
✓年360時間

(例外)  
法律による上限  
(年6か月まで)  
✓年720時間

限度時間  
法定労働時間



1年間（12か月）

- ※ 災害における復旧・復興の事業では、  
 ・複数月平均80時間\*  
 ・月100時間未満\*  
 とする規定は適用されない

\* 休日労働を含む

- 上限規制の円滑な適用に向けては、国民の理解や社会的な機運の醸成も不可欠。このため、本年6月以降、自動車運転の業務、建設の事業に関して、国民向けの広報を順次実施。

## 特にトラックドライバーでは長時間労働の背景に、取引慣行上の問題が見られる

- （例）速やかな荷物の配達を依頼されることによる長時間の運転
- （例）荷物の積みおろしの際に発生する長時間の待機
- （例）荷物の積みおろしに伴う荷役作業

## 建設業では長時間労働の背景に、取引慣行上の問題が見られる

- （例）短い工期が設定されることで休みが少なくなる



**個々の事業者の努力だけでは、長時間労働の改善を行うことは困難。国民向け広報（動画、ポスター、テレビCMなど）を展開し、各人の協力が必要であることについて理解を促す。**

（広報内容）

- ・ 運送業、建設業における労働時間の実態、働き方改革の重要性
- ・ 荷主、発注者、国民にご協力をいただきたいこと（例：再配達の削減など）



# 働き方改革PR動画「はたらきかたススメ（トラック編）」

- 令和5年7月28日公開。
- 都道府県労働局、各地方運輸局・運輸支局、トラック協会などを通じて周知を行っている。



## 動画のポイント（知っていただきたいこと）

- トラックドライバーは、自動車運転の業務の中でも、特に労働時間が長い業務であり、大型トラックでは全産業平均と比べて、年間労働時間が400時間程度長い状況にあること。
- トラックドライバーにとっては、荷物の積み下ろしの際の待機時間が負担となっており、荷主の立場から何も対策をしなければ、2024年度には約14%、2030年度には約34%の輸送能力が不足する可能性があると言われてしていること。
- トラックドライバーが決められた時間内で効率よく業務を行えるよう、荷主の方にも、トラック事業者等から待ち時間のことなどで相談があれば、協力して問題解決に取り組み、待機時間の削減等にご協力をいただきたいこと。
- また、一般国民の立場においても、なるべく再配達にならないような配慮をお願いしたいこと。

トラック・バス・タクシー業に携わるみなさまへ

くらし、  
はたらき、  
ともに  
ススメ!

2024年  
4月から  
自動車運転者にも

時間外労働の  
上限規制が  
適用されます

改善基準  
告示も改正  
されます

働き方改革を進めましょう！詳しくは特設サイトへ！

厚生労働省 国土交通省



# 働き方改革PR動画「はたらきかたススめ（バス編）」

- 令和5年8月18日公開。
- 都道府県労働局、バス協会などを通じて周知を行っている。



## 動画のポイント（知っていただきたいこと）

- 近年はバス事業者の努力や、コロナの影響等もあって、バス運転士の労働時間は短くなってきているものの、まだまだ全産業平均と比べると長い状況にあること。
- 旅行の行程を長くし過ぎると、車両点検、点呼といった出発までの準備や、忘れ物確認や回送などの旅行が終わってからの仕事があるため、改善基準告示によって定められた拘束時間に収まらなくなることがあること。
- バス運転士が決められた時間内で業務を行えるよう、仕事を発注する際には、貸切りバスの行程やコミュニティバス、送迎バスのダイヤについて、見直したり、バス事業者とよく話し合うなどの取り組みをお願いしたこと。
- また、一般国民の立場においても、バス運転士やトラックドライバーの方が適宜休憩をとれるように、パーキングエリアやサービスエリアの大型車駐車場に一般車両を止めることのないようご協力をお願いしたいこと。

トラック・バス・タクシー業に携わるみなさまへ

暮らし、  
はたらき、  
ともに  
ススめ!

2024年  
4月から  
自動車運転者にも

時間外労働の  
上限規制が  
適用されます

改善基準  
告示も改正  
されます

働き方改革を進めましょう! 詳しくは特設サイトへ!

厚生労働省 国土交通省

# 働き方改革PR動画「はたらきかたススメ（建設業編）」

- 令和5年9月22日公開。
- 都道府県労働局、地方整備局、日本建設業連合会、全国建設業協会などを通じて周知を行っている。



建設業に携わるみなさまへ



働き方改革を進めましょう！詳しくは特設サイトへ！

## 動画のポイント（知っていただきたいこと）

- 建設業では高齢化が進んでおり、建設業労働者のうち、4分の1以上が60歳以上となっている一方で、29歳以下は1割程度にとどまっていることから、将来の担い手確保のためにも、若い方が建設業界に入って来やすくなるよう、魅力的な職場環境作りが必要であること。
- 著しく短い工期を設定することは、建設業で働く方の長時間労働の原因となり、休暇がとりづらくなることにつながることから、工事を発注する時も、また受注するにあたって、長時間労働を前提としない、適正な工期で契約を締結することを心がけていただきたいこと。
- 例えば、4週8閉所や週休2日制など、工事現場で働く方の休日数も考慮して工期の設定をお願いしたいこと。

# 労働基準監督署による荷主への要請について（トラック）

## 労働基準監督署による要請（令和4年12月23日～）

▶ **荷主企業に対し、労働基準監督署から配慮を要請**

（要請の内容）長時間の恒常的な荷待ち時間を発生させないように努めること。  
運送業務の発注担当者に改善基準告示を周知すること。

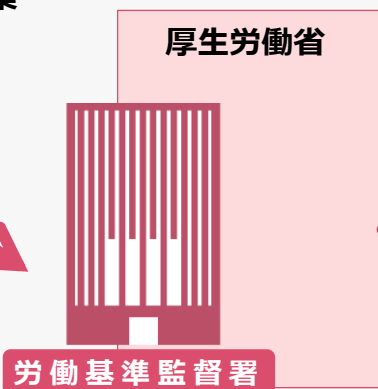
▶ 対象企業選定にあたり、**厚生労働省HPや立入調査時に収集した情報**を活用 ⇒ **国土交通省にも情報提供**

	令和5年1月～11月
実施件数	10,436件

### 立入調査時に情報収集



運送業者



### 厚生労働省HPにおいて情報収集

情報提供（拡充）

働きかけに活用

国土交通省

荷主への要請（新規）



法に基づく「働きかけ」等


※ 荷主への働きかけ等の実施に当たり、厚生労働省から提供された情報も活用  
※ 国土交通省において、さらなる働きかけ等の実施のため、地方適正化事業実施機関が行う巡回指導時の情報収集を周知徹底

# 労働基準監督署による荷主への要請について（トラック）②

- 賃金水準の向上に向けて、賃金の原資となる適正な運賃を支払うことを周知（「標準的な運賃」の周知）

## 発着荷主等に対する要請時に配布するリーフレット 「STOP! 長時間の荷待ち」

荷主・元請運送事業者の皆さまへ





**STOP!**  
**長時間の荷待ち**


- 長時間の恒常的な荷待ちは、**自動車運転者の長時間労働の要因**となります。
- 物流を支える自動車運転者の健康のためにも**長時間の荷待ちの改善**に向けてご理解とご協力をお願いします。
- トラック運送事業者とも相談し、ぜひ**前向きに検討をお願いします。**

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

発着荷主・着荷主・元請運送事業者の皆さまへのお願い

- 1 長時間の恒常的な荷待ちを改善しましょう**  
トラック運転者の長時間労働や過労の要因となるため、**長時間の荷待ちを発生させないよう努めましょう。**  
**取り組み例**
  - ・納品時間の指定を柔軟にする
  - ・納品を特定の曜日・時間帯に集中させない
  - ・積込場所を分散し1か所当たりの車両台数を減らす
  - ・パレットを用いるなどで荷役作業の時間を短縮する
  - ・注文からお届けまでの期間に余裕をもたせる


「荷主と運送事業者の協力による取引環境と長時間労働の改善に向けたガイドライン」  
(厚生労働省・国土交通省・公益社団法人 全日本トラック協会 (2019/08))
- 2 改善基準告示を発注担当者へ周知しましょう**  
発注担当者にも改善基準告示を知ってもらい、**トラック運転者が告示を守る着時刻などを設定しましょう。**  
また、改善基準告示に違反して**安全な運転を確保できないような発注を行うことはやめましょう。**  


改善基準告示の内容は、最寄りの労働基準監督署や裏面の労働時間管理適正化指導員へお問い合わせください。
- 3 事前通知のない荷役作業の依頼はやめましょう**  
トラック運転者に**事前通知なく荷役作業を行わせてはいけません。**  
労働災害防止のため、トラック運転者に荷役作業をお願いする場合でも、**事前によく相談して決めましょう。**  



「陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン」

**トラック輸送の「標準的な運賃」に、ご理解・ご協力をお願いいたします**

「標準的な運賃」とは、トラックドライバーの労働条件を改善し、ドライバー不足の解消を図り、安定した輸送力を確保するため、法令を遵守して持続的に事業を行ううえで参考となる運賃を国が示したものです。



持続可能な物流を実現するため、荷主の皆様、「標準的な運賃」の趣旨をご理解いただき、ご協力くださますようお願いいたします。



国土交通省「トラック輸送の「標準的な運賃」が定められました」

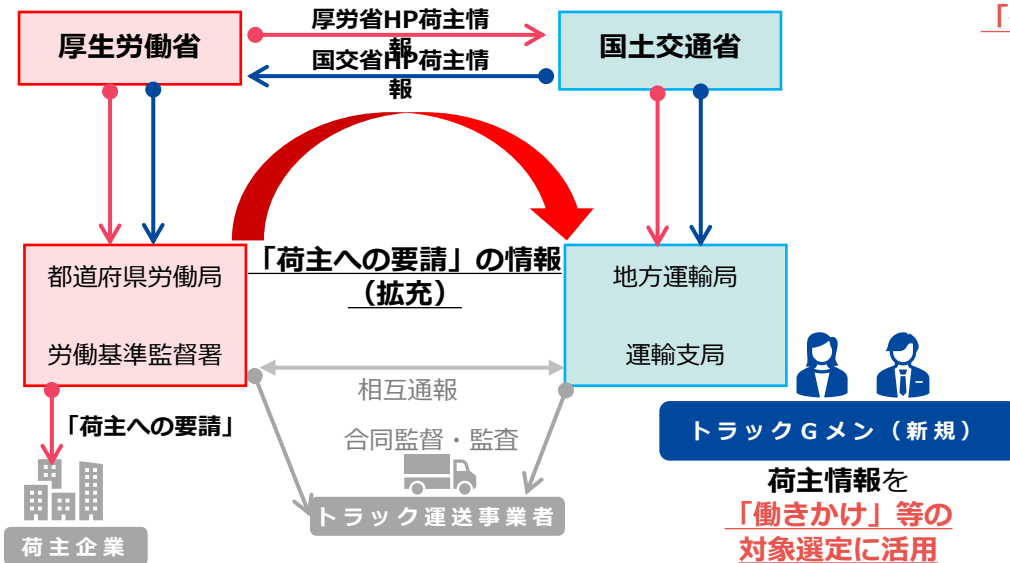
令和5年10月～  
「標準的な運賃」についても周知

# 「トラックGメン」設置に伴う国土交通省との連携強化（令和5年10月～）

## ① 荷主情報提供の運用強化

現行の国土交通省への荷主情報提供に加え、

- 荷待ちを発生させている疑いがあることを労働基準監督署が把握し、「荷主への要請」を実施した荷主の情報を、広く国土交通省に提供し、「トラックGメン」による「働きかけ」等の対象選定に活用



## ③ 「標準的な運賃」の周知強化

## 賃上げ

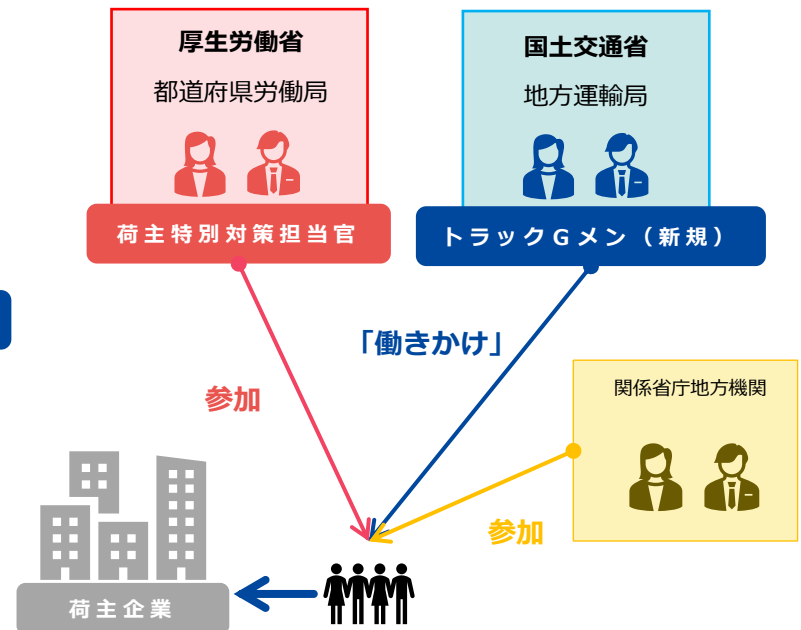
労働基準監督署が実施している「荷主への要請」の際、

- トラック法に基づく「標準的な運賃」も周知

## ② トラック法に基づく「働きかけ」の連携強化

荷主企業に対し、新たに、

- 国土交通省のトラックGメン+関係省庁が連携して、トラック運送事業者への配慮を「働きかけ」
- 長時間の恒常的な荷待ちを発生させていること等が疑われる事案については、都道府県労働局の「荷主特別対策担当官」も「働きかけ」に参加





# 鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業の上限規制

地理的な制約により人材確保が困難なこと

サトウキビの集荷に合わせた短期集中的な工場操業が必要となること（繁忙期は12月～3月頃）

などの産業特性上の課題があり、適用猶予業種とされている。

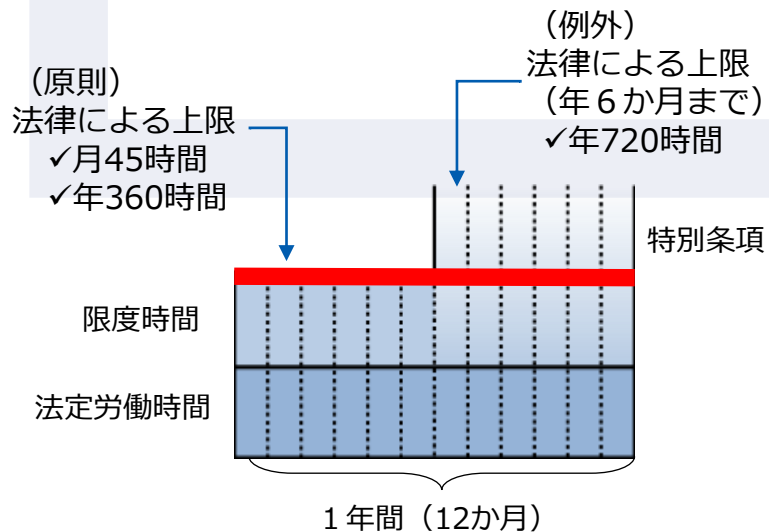
法改正前

上限なし

法改正後

※2019年4月から適用開始

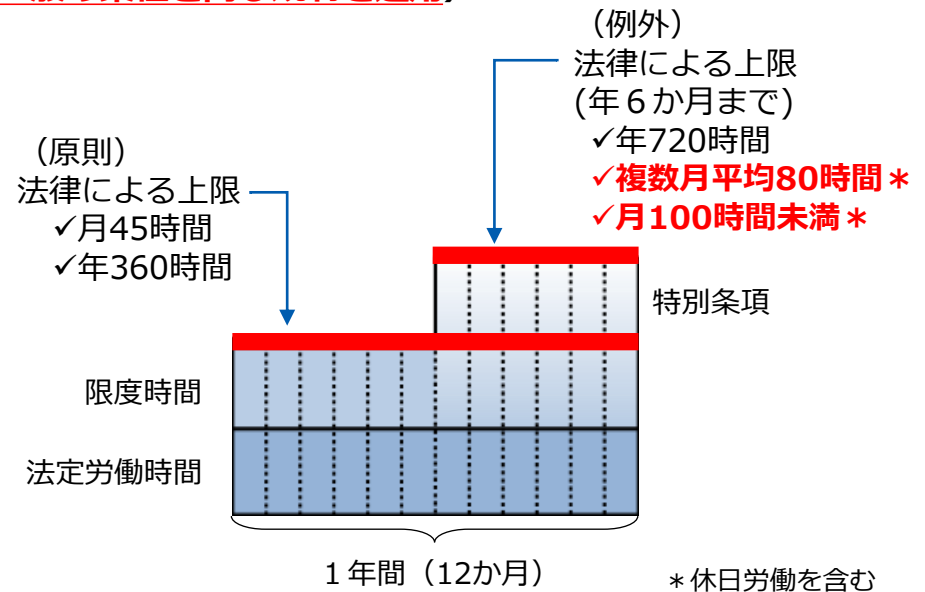
○鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業  
（**月単位の規制については適用猶予**）



法改正後

※2024年4月から適用開始



○鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業  
（**一般の業種と同じ規制を適用**）



# 相談窓口のご案内









法律のしくみ

■ 働き方改革関連法に関する相談については、以下の相談窓口をご活用ください。

<p><b>労働基準監督署</b> 労働時間相談・支援コーナー</p>	<p>時間外労働の上限規制や年次有給休暇などに関する相談に応じます。 ▶検索ワード：労働基準監督署 <a href="http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/">http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/</a></p> 
<p><b>都道府県労働局</b> 【パートタイム労働者、有期雇用労働者関係】 雇用環境・均等部（室） 【派遣労働者関係】 需給調整事業部（課・室）</p>	<p>正社員と非正規社員（パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）の間の不合理な待遇差の解消に関する相談に応じます。 ▶検索ワード：都道府県労働局 <a href="http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/">http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/</a></p> 

課題解決の支援

■ 働き方改革の推進に向けた課題を解決するために、以下の相談窓口をご活用ください。

<p><b>働き方改革 推進支援センター</b></p>	<p>長時間労働の是正、人手不足の解消に向けた人材の確保・定着、助成金の活用について、社会保険労務士等の専門家が相談に応じます。 ▶検索ワード：働き方改革推進支援センター <a href="https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/consultation/">https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/consultation/</a></p> 
<p><b>産業保健総合支援 センター</b></p>	<p>医師による面接指導等、労働者の健康確保に関する課題について、産業保健の専門家が相談に応じます。 ▶検索ワード：産業保健総合支援センター <a href="https://www.johas.go.jp/sangyouhoken/sodan/tabid/122/Default.aspx">https://www.johas.go.jp/sangyouhoken/sodan/tabid/122/Default.aspx</a></p> 
<p><b>よろず支援拠点</b></p>	<p>生産性向上や人手不足への対応など、経営上のあらゆる課題について、専門家が相談に応じます。 ▶検索ワード：よろず支援拠点 <a href="https://yorozu.smrj.go.jp/">https://yorozu.smrj.go.jp/</a></p> 
<p><b>商工会 商工会議所 中小企業団体中央会</b></p>	<p>経営改善・金融・税務・労務など、経営全般にわたって、中小企業・小規模事業者の取組を支援します。 ▶検索ワード：全国各地の商工会WEBサーチ <a href="http://www.shokokai.or.jp/?page_id=1754">http://www.shokokai.or.jp/?page_id=1754</a>  ▶検索ワード：全国の商工会議所一覧 <a href="https://www5.cin.or.jp/ccilist">https://www5.cin.or.jp/ccilist</a>  ▶検索ワード：都道府県中央会 <a href="https://www.chuokai.or.jp/link/link-01.htm">https://www.chuokai.or.jp/link/link-01.htm</a></p>   
<p><b>ハローワーク</b></p>	<p>求人充足に向けたコンサルティング、事業所見学会や就職面接会などを実施しています。 ▶検索ワード：ハローワーク <a href="http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/">http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/</a></p> 
<p><b>医療勤務環境改善支援 センター</b></p>	<p>医療機関に特化した支援機関として、個々の医療機関のニーズに応じて、総合的なサポートをします。 ▶検索ワード：いきサポ <a href="https://iryuu-kinmukankyuu.mhlw.go.jp/information/">https://iryuu-kinmukankyuu.mhlw.go.jp/information/</a></p> 

その他

<p>その他の相談窓口</p>
-----------------



# 中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業

令和6年度当初予算案 31億円 (37億円) ※ ()内は前年度当初予算額。

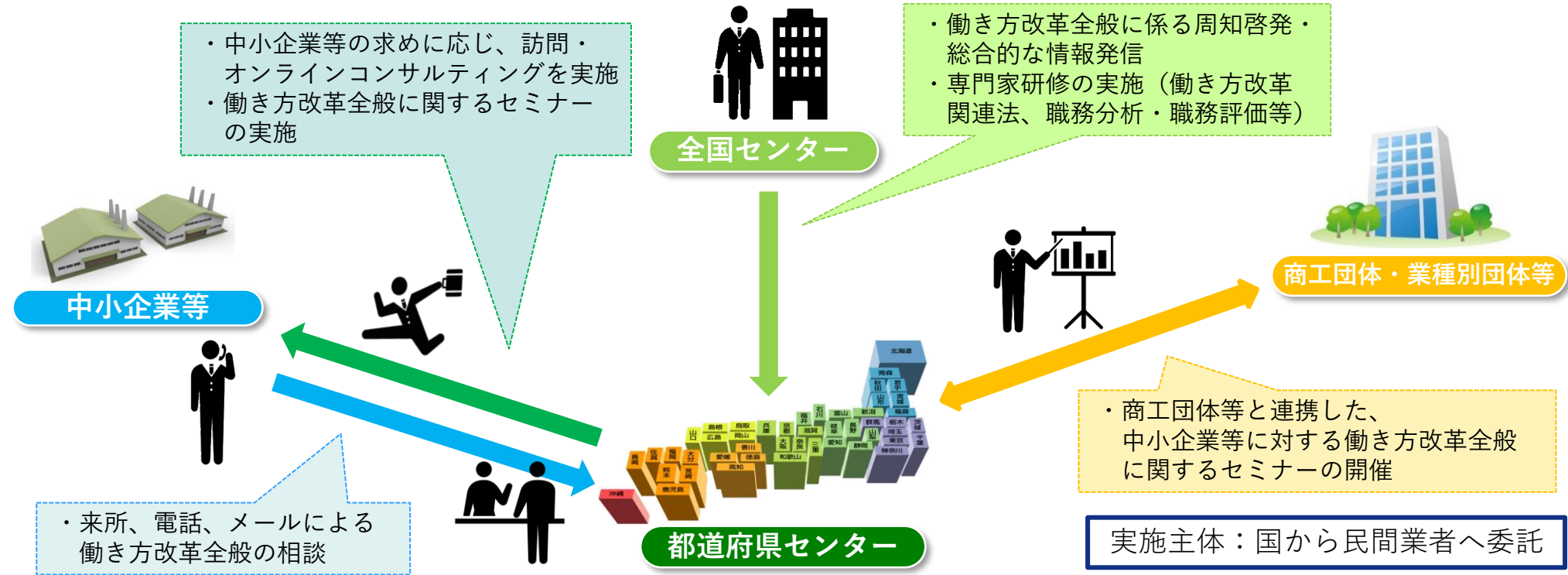
労働保険特別会計			一般
労災	雇用	徴収	会計
1/2	1/2		

## 1 事業の目的

中小企業・小規模事業者等が働き方改革の意義を十分に理解し着実に実施することが必要であるため、47都道府県の都道府県センター及び全国センターから成る「働き方改革推進支援センター」を設置し、

- 労務管理等の専門家による、働き方改革全般に関する窓口相談や、企業訪問やオンラインによるコンサルティングの実施
- 企業の取組事例や労働関係助成金の活用方法等に関するセミナーの実施
- 働き方改革全般に係る周知啓発及び総合的な情報発信などの支援を行う。

## 2 事業の概要・スキーム、実施主体等



事業実績(令和4年度): 窓口等における個別相談件数 約36,000件、コンサルティングによる相談件数 約30,000件

# 働き方改革推進支援助成金

令和6年度当初予算案 **71億円（68億円）** ※（）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般 会計
労災	雇用	徴収	
○			

## 1 事業の目的

○実施主体：都道府県労働局      ○令和4年度支給件数 5,789件    支給額 54億円

- 生産性向上に向けた設備投資等の取組に係る費用を助成し、労働時間の削減等の導入に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主を支援。
- 令和6年4月から時間外労働の上限規制が適用される業種等については、他の業種と比べ労働時間が長い実態があることも踏まえ、引き続き支援を実施。

## 2 事業の概要・スキーム

コース名	成果目標	助成上限額※1（補助率原則3/4（団体推進コースは定額））
<b>業種別課題対応コース</b> （長時間労働等の課題を抱える業種等を支援するため、労働時間の削減等に向けた環境整備に取組む中小企業事業主に助成）	<b>建設事業</b> 以下の何れかを1つ以上実施 ①36協定の月の時間外・休日労働時間数の削減 ②所定休日の増加	成果目標の達成状況に基づき、①～②の助成上限額を算出 ①月80H超→月60H以下： <b>250万円</b> ※2 ②4週4休→4週8休： <b>100万円</b> 合計 <b>350万円</b>
	<b>自動車運転の業務</b> 以下の何れかを1つ以上実施 ①36協定の月の時間外・休日労働時間数の削減 ②新規に10時間以上の勤務間インターバル制度を導入	成果目標の達成状況に基づき、①～②の助成上限額を算出 ①月80H超→月60H以下： <b>250万円</b> ※2 ②11H以上： <b>170万円</b> ※3 合計 <b>420万円</b>
	<b>医業に従事する医師</b> 以下の何れかを1つ以上実施 ①36協定の月の時間外・休日労働時間数の削減 ②新規に9時間以上の勤務間インターバル制度を導入 ③医師の働き方改革の推進	成果目標の達成状況に基づき、①～③の助成上限額を算出 ①月80H超→月60H以下： <b>250万円</b> ※2 ②11H以上： <b>170万円</b> ※4 ③ <b>50万円</b> 合計 <b>470万円</b>
	<b>砂糖製造業</b> （鹿児島県・沖縄県に限る）	36協定の月の時間外・休日労働時間数の削減
<b>労働時間短縮・年休促進支援コース</b> （労働時間の削減や、年次有給休暇の取得促進に向けた環境整備に取組む中小企業事業主に助成）	以下の何れかを1つ以上実施 ①36協定の月の時間外・休日労働時間数の削減 ②年休の計画的付与制度の整備 ③時間単位の年休の整備及び特別休暇の整備	成果目標の達成状況に基づき、①～③の助成上限額を算出 ①月80H超→月60H以下： <b>200万円</b> ※5 ② <b>25万円</b> ③ <b>25万円</b> 合計 <b>250万円</b>
<b>勤務間インターバル導入コース</b> （勤務間インターバルを導入する中小企業事業主に対し助成）	新規に9時間以上の勤務間インターバル制度を導入すること	導入した勤務間インターバルの時間数に応じて、以下の助成上限額となる ・9～11H： <b>100万円</b> ・11H以上： <b>120万円</b>
<b>団体推進コース</b> （傘下企業の生産性の向上に向けた取組を行う事業主団体に対し助成）	事業主団体が、傘下企業のうち1/2以上の企業について、その取組又は取組結果を活用すること	上限額： <b>500万円</b> 複数地域で構成する事業主団体（傘下企業数が10社以上）の場合 上限額： <b>1,000万円</b>

○助成対象となる取組（生産性向上等に向けた取組）：①就業規則の作成・変更、②労務管理担当者・労働者への研修（業務研修を含む）、③外部専門家によるコンサルティング、④労務管理用機器等の導入・更新、⑤労働能率の増進に資する設備・機器の導入・更新、⑥人材確保に向けた取組

（団体推進コースは、①市場調査、②新ビジネスモデルの開発、実験、③好事例の周知、普及啓発、④セミナーの開催、⑤巡回指導、相談窓口の設置 等）

※1 賃上げ加算制度あり（団体推進コースを除く）：賃金を3%以上引き上げた場合、その労働者数に応じて助成金の上限額を更に15万円～最大150万円加算（5%以上の場合は、24万円～最大240万円加算）。（常時使用する労働者数が30人以下の場合は加算額が倍になる。）

※2 36協定の月の時間外・休日労働時間数の削減幅によって以下の助成上限額となること。（※5において同様）  
 月80H超→月60～80H：150万円/月60～80H→月60H以下：200万円

※3 10H～11Hの勤務間インターバルを導入した場合は、助成上限額150万円  
 ※4 9H～10Hの勤務間インターバルを導入した場合は、助成上限額120万円、10～11Hの勤務間インターバルを導入した場合は、助成上限額150万円  
 ※5 月80H超→月60～80H：100万円/月60～80H→60H以下：150万円

## 2 過労死等防止対策の推進について

# 過労死等の防止のための対策について

- 過労死等の防止のための対策は、過労死等防止対策推進法（平成26年法律第100号）及び法に基づき定めた「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（以下「大綱」という。）により、推進している。大綱は、おおむね3年を目途に、必要があると認めるときに見直しを行うとされており、令和6年中に見直し予定（前回閣議決定R3.7.30）。

## 1. 大綱で定める対策

- 大綱には、過労死等防止対策推進法第8条から第11条までに規定された**四つの対策**を主に記載。

### <過労死等の防止のための対策>

調査研究等  
(同法第8条)

啓発  
(同法第9条)

相談体制の整備等  
(同法第10条)

民間団体の活動に対する支援  
(同法第11条)

実施主体：国

実施主体：国・**地方公共団体**

## 2. 地方公共団体を取り組む重点対策（大綱の第4の1）

- 国が行う対策に協力するとともに、この対策を参考に、地域の産業の特性等の実情に応じて取組を進めるよう努める。対策に取り組むに当たっては、国と連携して地域における各主体との協力・連携に努める。
- 地方公務員を任用する立場からの対策を推進し、それぞれの職種の職務の実態を踏まえた対策を講ずるよう努める。

### ○ 啓発

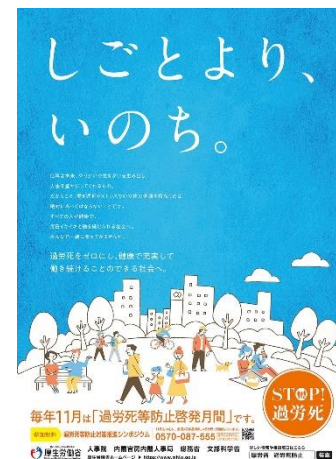
- 住民が過労死等に対する理解を深めるとともに、その防止の重要性を自覚し、関心と理解を深めるため、住民に対する啓発を行うよう努める。
- 若年者に対する労働条件に関する知識の付与について、国と協働して、大学等での啓発とともに、中学校・高等学校等において、生徒に対して労働に関する指導の充実に努める。
- 地域の産業構造や労働時間等の実態に合わせて、企業等に対する啓発を行うとともに、年次有給休暇の取得促進について、地域のイベント等にあわせた計画的な取得を働きかけるとともに、地域全体の気運の醸成に努める。
- 過重労働による健康障害の防止、職場におけるメンタルヘルス対策、ハラスメントの予防について、国と協働して、周知・啓発を行うよう努める。

### ○ 相談体制の整備等

- 国等が設置する相談窓口との連携に努める。

### ○ 民間団体の活動に対する支援

- 「過労死等防止対策推進シンポジウム」等への協力・後援等の支援を行うよう努める。



令和5年ポスター

### 3 最低賃金の引き上げについて

# 最低賃金制度の概要と決定方法

## 1. 最低賃金制度の概要

- 最低賃金制度とは、国が賃金の最低額を定め、使用者は、その額以上の賃金を支払わなければならないとする制度。
- 地域別最低賃金は、各都道府県ごとに決定。令和5年度全国加重平均は1,004円(最高額:1,113円[東京都]、最低額:893円[岩手県])。

## 2. 地域別最低賃金の決定の流れ

(1) 6月下旬頃	厚生労働大臣から中央最低賃金審議会に諮問。
(2) 6月下旬頃～7月下旬頃	中央最低賃金審議会にて調査審議(4回程度) ⇒ 改定額の「目安」(※)を答申。 (※) 全都道府県を経済指標に基づきA・B・Cの3つのランクに分けた、各ランクの改定額の「目安」。
(3) 7月下旬頃～8月上旬頃	目安額を参考にしつつ、都道府県労働局の地方最低賃金審議会にて調査審議⇒順次、改定額を答申。
(4) 10月上旬頃	順次、改定後の地域別最低賃金の効力発生。

## 3. 地域別最低賃金の決定基準

- 地域別最低賃金は、地域における①労働者の生計費、②賃金、③企業の賃金支払能力を考慮して定める(最賃法第9条第2項)  
(※) 労働者の生計費を考慮するに当たっては、生活保護に係る施策との整合性に配慮するものとする(最賃法第9条第3項)
- 中央最低賃金審議会では、各種の経済指標(※)等を元に議論。その際、上記の3要素やその時々々の事情(政府方針等)を考慮。  
(※) 消費者物価指数、標準生計費、春闘結果、夏期賞与・一時金受給状況、最低賃金に関する実態調査結果、賃金・労働時間指数の推移、名目GDP、県民所得、日銀短観による業況判断、中小企業景況調査による業況判断、法人企業統計の労働生産性、完全失業者数・完全失業率、有効求人倍率、未満率・影響率等

### 【参考】地域別最低賃金額の推移(全国加重平均)

改定年度	H14	H15	H16	H17	H18	H19	H20	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R01	R02	R03	R04	R05
改定額(円)	663	664	665	668	673	687	703	713	730	737	749	764	780	798	823	848	874	901	902	930	961	1,004
目安額(円)	示さず	0	示さず	3	3	14	15 (12)	7~9 (示さず)	15 (10)	6 (2)	7 (4)	14 (14)	16 (16)	18	24	25	26	27	示さず	28	31	41
対前年度引上げ額(円)	0	1	1	3	5	14	16	10	17	7	12	15	16	18	25	25	26	27	1	28	31	43
対前年度引上げ率	0.0%	0.2%	0.2%	0.5%	0.7%	2.1%	2.3%	1.4%	2.4%	1.0%	1.6%	2.0%	2.1%	2.3%	3.1%	3.0%	3.1%	3.1%	0.1%	3.1%	3.3%	4.5%

10年間で86円の引上げ

自民党公明党政権 11年間で255円の引上げ



# 令和5年度 地域別最低賃金額一覽

都道府県名	最低賃金時間額 【円】（※）	引上げ額 【円】	発効年月日
北海道	960（920）	40	令和5年10月1日
青森	898（853）	45	令和5年10月7日
岩手	893（854）	39	令和5年10月4日
宮城	923（883）	40	令和5年10月1日
秋田	897（853）	44	令和5年10月1日
山形	900（854）	46	令和5年10月14日
福島	900（858）	42	令和5年10月1日
茨城	953（911）	42	令和5年10月1日
栃木	954（913）	41	令和5年10月1日
群馬	935（895）	40	令和5年10月5日
埼玉	1028（987）	41	令和5年10月1日
千葉	1026（984）	42	令和5年10月1日
東京	1113（1072）	41	令和5年10月1日
神奈川	1112（1071）	41	令和5年10月1日
新潟	931（890）	41	令和5年10月1日
富山	948（908）	40	令和5年10月1日
石川	933（891）	42	令和5年10月8日
福井	931（888）	43	令和5年10月1日
山梨	938（898）	40	令和5年10月1日
長野	948（908）	40	令和5年10月1日
岐阜	950（910）	40	令和5年10月1日
静岡	984（944）	40	令和5年10月1日
愛知	1027（986）	41	令和5年10月1日
三重	973（933）	40	令和5年10月1日

都道府県名	最低賃金時間額 【円】（※）	引上げ額 【円】	発効年月日
滋賀	967（927）	40	令和5年10月1日
京都	1008（968）	40	令和5年10月6日
大阪	1064（1023）	41	令和5年10月1日
兵庫	1001（960）	41	令和5年10月1日
奈良	936（896）	40	令和5年10月1日
和歌山	929（889）	40	令和5年10月1日
鳥取	900（854）	46	令和5年10月5日
島根	904（857）	47	令和5年10月6日
岡山	932（892）	40	令和5年10月1日
広島	970（930）	40	令和5年10月1日
山口	928（888）	40	令和5年10月1日
徳島	896（855）	41	令和5年10月1日
香川	918（878）	40	令和5年10月1日
愛媛	897（853）	44	令和5年10月6日
高知	897（853）	44	令和5年10月8日
福岡	941（900）	41	令和5年10月6日
佐賀	900（853）	47	令和5年10月14日
長崎	898（853）	45	令和5年10月13日
熊本	898（853）	45	令和5年10月8日
大分	899（854）	45	令和5年10月6日
宮崎	897（853）	44	令和5年10月6日
鹿児島	897（853）	44	令和5年10月6日
沖縄	896（853）	43	令和5年10月8日
全国 加重平均額	1004（961）	43	

※ 括弧書きは、令和4年度地域別最低賃金額



# 業務改善助成金の概要

事業場内の最低賃金（事業場内で最も低い時間給）を一定額以上引き上げるとともに、生産性向上に資する設備投資等を行った中小企業・小規模事業者に対し、その設備投資等に要した費用の一部を助成する。



## 【申請期限】

賃金引上げ計画を立てて申請	令和6年3月31日
賃金引上げ後に申請	令和6年1月31日

## 【対象事業場】

- ・事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が50円以内

## 【助成率】

900円未満	900円以上950円未満	950円以上
9/10	4/5(9/10)	3/4(4/5)

※（）内は生産性要件を満たした事業者の場合

## 【助成上限額】

引上げ労働者数	30円コース	45円コース	60円コース	90円コース
1人	30万円（60万円）	45万円（80万円）	60万円（110万円）	90万円（170万円）
2～3人	50万円（90万円）	70万円（110万円）	90万円（160万円）	150万円（240万円）
4～6人	70万円（100万円）	100万円（140万円）	150万円（190万円）	270万円（290万円）
7人以上	100万円（120万円）	150万円（160万円）	230万円	450万円
10人以上	120万円（130万円）	180万円	300万円	600万円

※（）書きの上限額は、事業場規模30人未満の事業者が対象。

※ 引上げ労働者数10人以上の助成上限額区分は、コロナ禍で特に影響を受けている事業者（生産量等がコロナ前と比較して15%減）、原材料費の高騰などの影響を受けている事業者（売上高総利益率又は売上高営業利益率が昨年と比較して3%ポイント減）又は事業場内最賃950円未満の場合のみ対象。

## 助成対象の例

### 設備投資

- ▶ POSレジシステム導入による在庫管理の短縮
- ▶ リフト付き特殊車両の導入による送迎時間の短縮

### コンサルティング

- ▶ 専門家による業務フロー見直しによる顧客回転率の向上

### その他

- ▶ 店舗改装による配膳時間の短縮

## 【助成対象の特例的な拡充】

コロナ禍で売上高等が15%以上減少した事業者や原材料費の高騰など社会的・経済的環境の変化等外的要因により利益率が3%ポイント以上低下した事業者に限り、以下の経費も助成。

- ・乗車定員7人以上又は200万円以下の乗用自動車及び貨物自動車等
- ・パソコン、スマホ、タブレット等の端末及び周辺機器の新規導入
- ・生産性向上に資する設備投資等に「関連する費用」（広告宣伝費、机・椅子の増設等）

## <関連する経費について>

<生産性向上に資する設備投資>  
デリバリーサービスを行っている飲食店が、機動的に配達できるようデリバリー用3輪バイクを導入



<関連する経費>  
デリバリーサービスを幅広く周知するための広告宣伝を実施



## 都道府県別の最低賃金額が改定された場合にも、 公共事業に従事する労働者の適正な賃金が確保されるよう、 ご配慮をお願いいたします。

- ◆ **最低賃金制度は、使用者が最低賃金法に基づき賃金の最低額を定め、使用者は、その額以上の賃金を支払わなければならないとする制度です。都道府県別における最低賃金額（地域別最低賃金額）は、例年10月頃に改定されます。**
- ◆ **都道府県や市町村の皆さまが、最低賃金又はその近傍の人件費単価の被用者が用いられる可能性のある役務を発注するにあたっては、受注者が労働者に対して最低賃金額以上の賃金を支払う義務を履行できるよう、以下の配慮をお願いします。**
  - ① **契約前において、**
    - ・ **年度途中の最低賃金額の改定を踏まえた予算を確保し、各都道府県の最低賃金の改定額（契約期間中の改定見込額も含む。）等を反映させた予定金額を作成すること、**
    - ・ **入札金額における人件費について、契約期間中に最低賃金の改定が見込まれる場合には、その改定見込額についても考慮した上で入札することを入札希望者にあらかじめ周知すること、**
    - ・ **人件費単価が改定後の最低賃金額を下回った際は適切な価格での単価の見直しを行う旨の条項を予め契約に入れるなどの対応を行うこと**
  - ② **契約後において、最低賃金の改定があった場合は、率先して契約変更の要否を確認し、必要に応じて契約金額を変更すること**

（参考） 令和5年度中小企業者に関する国等の契約の基本方針について 令和5年4月25日閣議決定（抄）

7 ダンピング防止対策、消費税の円滑かつ適正な転嫁等の推進

(2)適切な予定価格の作成

- ① 国等は、役務及び工事等の発注に当たっては、需給の状況、原材料及び人件費（社会保険料（事業主負担分及び労働者負担分）相当額を適切に含み、かつ、最低賃金又はその近傍の人件費単価の被用者が用いられる可能性のある役務の発注については、**各都道府県における最低賃金の改定額（契約期間中に最低賃金額の改定が見込まれる場合には、その改定見込額を含む。）についても反映した額**）等の最新の実勢価格等を踏まえた積算に基づき、消費税及び地方消費税の負担等を勘案し、**適切に予定価格を作成するものとする。**なお、ビルメンテナンス業務に係る発注に当たっては、厚生労働省において策定した「ビルメンテナンス業務に係る発注関係事務の運用に関するガイドライン」において、最新の「建築保全業務労務単価（国土交通省大臣官房官庁営繕部）」を用いることとされていることに留意するとともに、燃料や原材料等の市況価格の変動が激しい商品等については、特に、最新の実勢価格や需給の状況等を考慮するよう努めるものとする。
- ② 国等は、公庫等及び地方公共団体における工事等の発注に際し、いわゆる歩切りや予定価格等の事前公表の取りやめ等が促進されるよう努めるものとする。

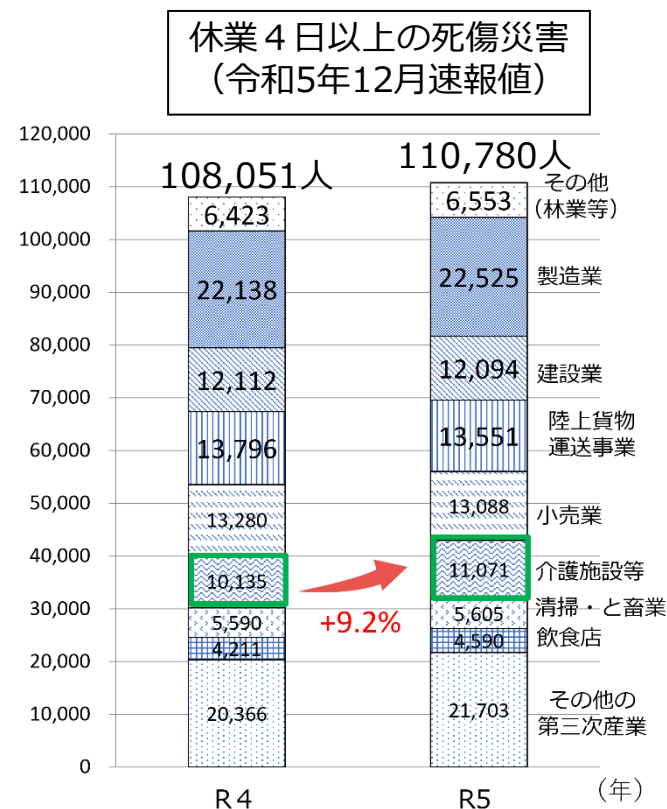
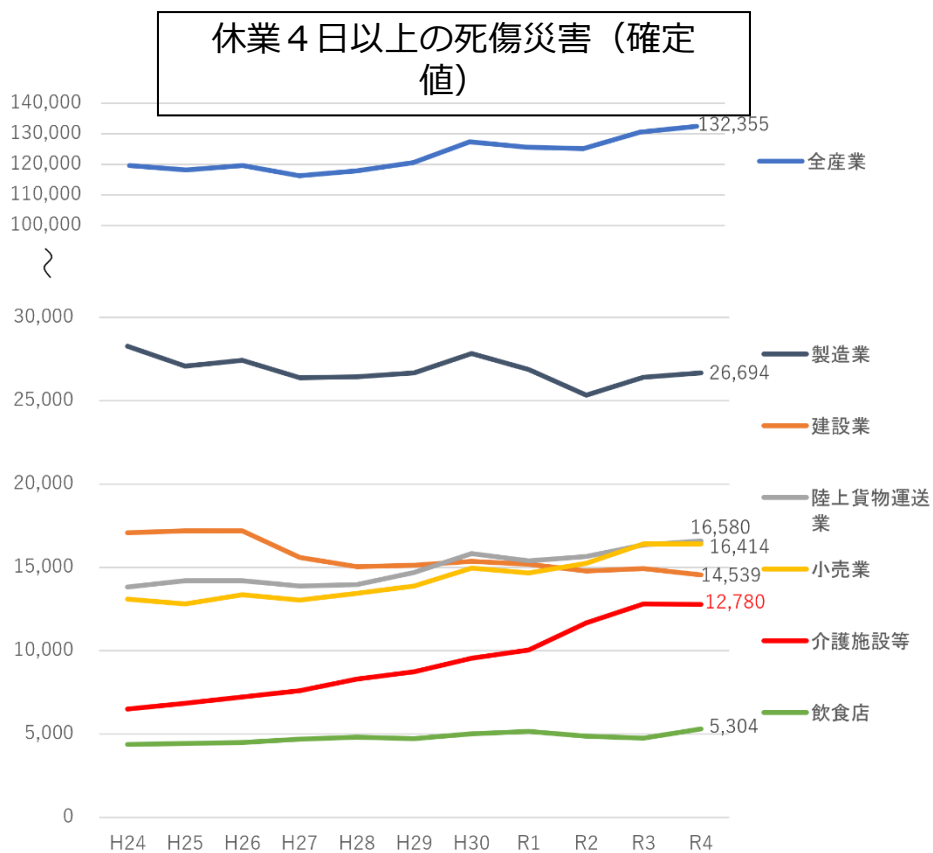
(4)最低賃金額の改定に伴う契約金額の見直し

- ① 国等は、**契約前において、清掃、警備、洗濯、庁舎管理、電話交換その他最低賃金又はその近傍の人件費単価の被用者が用いられる可能性のある役務契約について、年度途中の最低賃金額の改定を踏まえた予算を確保し、上記（2）に掲げる適切な予定価格を作成するとともに、入札金額における人件費について、契約期間中に最低賃金額の改定が見込まれる場合には、その改定見込額についても考慮した上で入札することを入札希望者にあらかじめ周知するものとする。また、人件費単価が改定後の最低賃金額を下回った際は適切な価格での単価の見直しを行う旨の条項をあらかじめ契約に入れることなどにより、年度途中で最低賃金額の改定があったとしても、受注者が労働者に対して最低賃金額以上の賃金を支払う義務を履行できるよう配慮するものとする。**
- ② 国等は、**契約後において、清掃、警備、洗濯、庁舎管理、電話交換その他最低賃金又はその近傍の人件費単価の被用者が用いられる可能性のある役務契約について、最低賃金額の大幅な改定があった場合には、契約金額を変更する必要があるか否かについて受注者に対し確認し、最低賃金引上げ分の円滑な価格転嫁を図るため契約金額を変更するなど、受注者が労働者に対して最低賃金額以上の賃金を支払う義務を履行できるよう配慮するものとする。**

## 4 労働安全衛生対策について

## 介護施設等における労働災害について

- 労働災害（休業4日以上）の発生件数は近年増加傾向。
- 中でも介護施設等における労働災害は10年で約2倍に増加しており、全産業の中で最も災害件数が増えている。

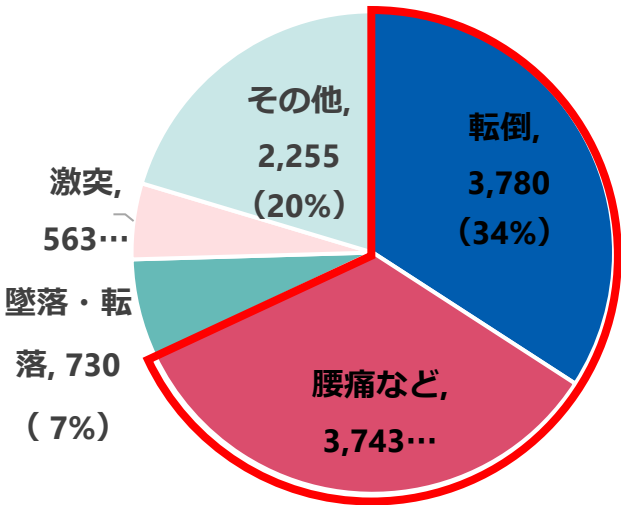


出典：労働者死傷病報告  
 新型コロナウイルス感染症へのり患を除く。  
 労働力調査（令和4年）  
 基本集計第II-2-2表（役員を含む）

## 介護施設等における労働災害について

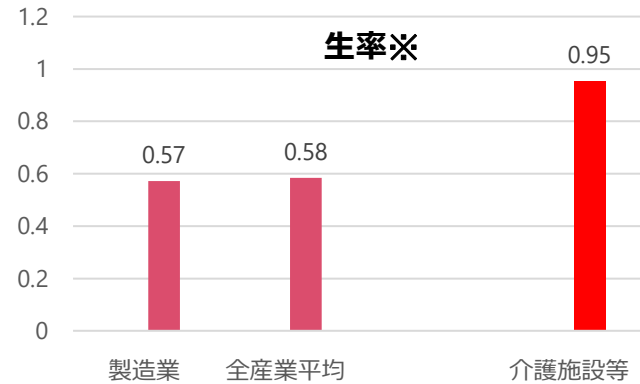
- 介護施設等における労働災害の内訳は、転倒による骨折や、腰痛などの動作によって身体を痛めたものが大半となっている。
- これらの発生率は他の業種に比較して著しく高く、平均休業日数は1ヶ月を超える重篤な災害となっている。

介護施設等における  
休業4日以上  
の死傷災害の内訳



出典:労働者死傷病報告  
(令和5年12月速報値)

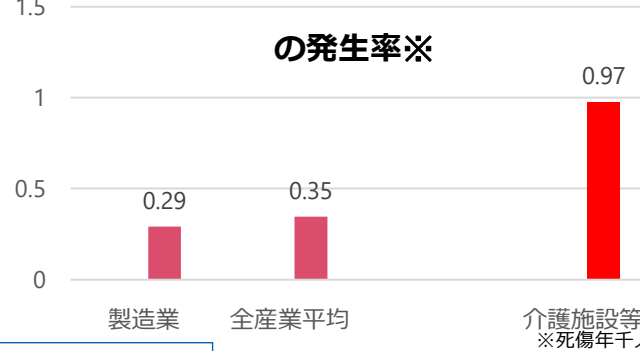
### 介護施設等における転倒による災害の発生率



### 介護施設等における転倒災害の態様

- **骨折 (約70%)**
- 打撲
- じん帯損傷
- 捻挫
- 外傷性くも膜下出血

### 介護施設等における腰痛等による災害の発生率



### 介護施設等の転倒や腰痛などの災害による平均休業日数 (※労働者死傷病報告による休業見込日数)

**39日**

※死傷年千人率 = 労働災害による死傷者数 / その年の平均労働者数 × 1,000

### 厚生労働省における取組 (都道府県・指定都市等へのお願い)

- 厚生労働省では、転倒災害防止のための具体的対策の周知や、補助金による中小事業者への設備・装備の導入や腰痛防止のための「ノーリフトケア」の導入への支援等を行っている。
- 労働災害の現状とともに、市町村や事業所への周知等をお願いしたい。



# 【参考】介護事業者向けの転倒災害防止に向けたリーフレット

## 介護労働者の転倒災害（業務中の転倒による重傷）を防止しましょう

50歳以上を中心に、転倒による骨折等の労働災害が増加し続けています  
事業者は労働者の転倒災害防止のための措置を講じなければなりません

### 「つまずき」等による転倒災害の原因と対策

- [なし] 何も無いところでつまずいて転倒、足がもつれて転倒（33%）  
 ▶転倒や怪我をしにくい身体づくりのための運動プログラム等の導入（★）  
 ▶走らせない、急がせない仕組みづくり
- 通路の段差につまずいて転倒（15%）  
 ▶事業場内の通路の段差の解消（★）、「見える化」  
 ▶送迎先・訪問先での段差等による転倒防止の注意喚起
- 設備、家具などに足を引っかけて転倒（12%）  
 ▶設備、家具等の角の「見える化」
- 利用者の車椅子、シルバーカー、杖などにつまずいて転倒（8%）  
 ▶介助の周辺動作のときも焦らせない  
 介助のあとは“一呼吸置いて”から別の作業へ
- 作業場や通路以外の障害物（車止めなど）につまずいて転倒（7%）  
 ▶適切な通路の設定  
 ▶敷地内駐車場の車止めの「見える化」
- コードなどにつまずいて転倒（5%）  
 ▶労働者や利用者の転倒原因とならないよう、電気コード等の引き回しのルールを設定し、労働者に徹底させる

### 「滑り」による転倒災害の原因と対策

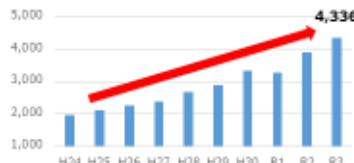
- 凍結した通路等で滑って転倒（24%）  
 ▶従業員用通路の除雪・融雪。凍結しやすい箇所には融雪マットを設置する（★）
- 浴室等の水場で滑って転倒（23%）  
 ▶防滑床材の導入、摩擦している場合は換工し直す（★）  
 ▶滑りにくい履き物を使用させる  
 ▶脱衣所等隣接エリアまで濡れないよう処置
- こぼれていた水、洗剤、油等（人為的なもの）により滑って転倒（21%）  
 ▶水、洗剤、油等がこぼれていることのない状態を維持する。  
 （清掃中エリアの立入禁止、清掃後乾いた状態を確認してから開放）
- 雨で濡れた通路等で滑って転倒（11%）  
 ▶雨天時に滑りやすい敷地内の場所を確認し、防滑処置等の対策を行う  
 ▶送迎・訪問先での濡れた場所での転倒防止の注意喚起

（★）については、高齢労働者の転倒災害防止のため、中小企業事業者は「エイジフレンドリー補助金」（補助率1/2、上限100万円）を利用できます  
中小事業者は、無料で安全衛生の専門家のアドバイスが受けられます



## 転倒災害（休業4日以上）の発生状況（令和3年）

社会福祉施設における転倒災害発生件数の推移



社会福祉施設における転倒災害の態様

- 骨折（約70%）
- 打撲
- じん帯損傷
- 捻挫
- 外傷性くも膜下出血

社会福祉施設の転倒災害による平均休業日数（※労働者死傷病報告による休業見込日数）

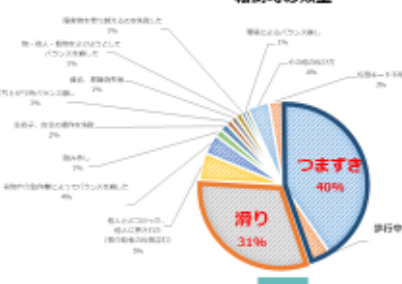
44日

介護の現場における転倒災害の発生時点



転倒災害が起きているのは移動のときだけではありません

転倒時の類型



主な原因と対策

## 転倒リスク・骨折リスク

- 一般に加齢とともに身体機能が低下し、転倒しやすくなります  
→「転びの予防 体力チェック」「口コチェック」をご覧ください
- 特に女性は加齢とともに骨折のリスクも著しく増大します  
→対象者に市町村が実施する「骨粗鬆症検診」を受診させましょう
- 現役の方でも、たった一度の転倒で寝たきりになることも  
→「たった一度の転倒で寝たきりになることも。転倒事故の起こりやすい箇所は？」（内閣府ウェブサイト）



# 【参考】中央労働災害防止協会が実施する「中小規模事業場安全衛生サポート事業」（無料）

費用は  
**無料**です！



中小規模事業場

## 安全衛生サポート事業

をご活用ください！



令和4年の労働災害死傷病者数約13万人のうち、従業員99人以下の企業でその75%が発生しています\*。中央労働災害防止協会では、その減少を目的に「中小規模事業場安全衛生サポート事業」を実施しています。サポートには、個別の企業等を支援する「個別支援」と、商工会や工業団地などの集団を支援する「集団支援」の2種類があります。

費用は無料です、是非ご利用ください。

\*厚生労働省「職場のおんげんサイト」(<https://anzeninfo.mhlw.go.jp/>) 参照

### <個別支援>

#### 1 ！ 専門家のアドバイスでストップ労災！

知識・経験豊富な安全衛生の専門家が職場にお伺いし、労働現場や作業の問題点を明らかにして改善のアドバイスを行います。

製造業、鉱業の事業場に加え、「安全推進者の配置等に係るガイドライン(平成26年3月)」（厚生労働省）を踏まえ、第三次産業（小売業、飲食店、社会福祉施設等）の店舗・施設等を対象としております。

費用 **費用は無料**  
(厚生労働省の補助事業のため)

対象 ● 労働保険加入の製造業、第三次産業、鉱業が対象  
● 労働者数が概ね100人未満の事業場が対象



#### 1 現場確認で弱点を探し出します

2時間程度の現場確認で、安全衛生面での弱点を探し出します。

#### 2 現場確認を参考に職場に必要な支援を実施します(教育・アドバイス等) ～オンラインでも対応します～

- 安全衛生の弱点を明らかにし、改善の手順をお伝えします。
- 職場巡視に同行し、巡視における目の付け所をアドバイスします。
- 転倒、腰痛、墜落・転落災害の予防のアドバイスを行います。
- 機械災害の芽となる「危険源」を見つけ、リスク低減の具体的方法をお伝えします。
- 化学物質による健康障害や爆発火災等のリスク評価の進め方をお伝えします。
- はさまれ巻き込まれ防止等のための機械設備の安全化へのアドバイスを行います。

※個別支援において知り得た事業場の情報は、行政機関はじめ第三者が知ることはありません。ただし、中災防が法令に基づく情報の開示を求められた場合を除きます。

### <集団支援>

！ 事業場(店舗)の方が集まる機会はありませんか。  
無料で安全衛生に関する研修会を開催できます。

オンラインでも  
対応します

企業系列協会の、商工会議所、商工会、同業種協同組合、工業団地などの事業場、第三次産業では店長会議など店舗の方が集まる機会を活用し、安全衛生に関する研修会を無料で実施します。

また、事業場(店舗)に専門家が直接お伺いし、簡単な安全衛生のチェックとアドバイスを行う「個別支援」と組み合わせて実施することも可能です。

費用 **費用は無料**  
(厚生労働省の補助事業のため)

対象 ● 労働保険加入の製造業、第三次産業、鉱業の事業場であって、労働者数が概ね100人未満の事業場を中心とする集団、団体等が対象です。  
● 労働者数が100人を超える事業場が集団に含まれる場合であっても、集団支援は可能です。詳しくは問合せ先にご相談ください。



#### 1 みんなで学んで労災を防止！

工場、店舗、社会福祉施設などの代表の皆さんが集まる機会を利用し、安全衛生に関する研修会や講演を行います。2時間程度の研修会を開催いたします。

#### 2 このようなテーマの研修や講習を実施します

- |                       |                    |
|-----------------------|--------------------|
| 1. ヒューマンエラーとその防止対策    | 7. はさまれ・巻き込まれ対策    |
| 2. 転倒災害防止対策の進め方       | 8. 安全・安心のための5S活動   |
| 3. 職場巡視のチェックポイント      | 9. 職場の腰痛予防対策       |
| 4. これから進める化学物質対策 (*1) | 10. 保護具の適切な使用方法 など |
| 5. 事業者求められる安全配慮義務     | 11. 職長の役割とは何か (*2) |
| 6. メンタルヘルス対策の進め方      |                    |

\*1 令和5年4月1日、令和6年4月1日に段階的に施行される「新たな化学物質管理規制」では、従来の「法令順守型」から、リスクアセスメント主体の「先取り型」の化学物質管理が事業者に求められています。

\*2 安衛法により職長等に対する安全衛生教育が必要な対象業種が、食品製造業、新聞業、出版業、製本業及び印刷物加工業に拡大されました。(令和5年4月1日施行)

#### 【申込等に関するお問合せ】

中央労働災害防止協会 技術支援部 (〒108-0014 東京都港区芝5-35-2)  
TEL : 03-3452-6366 / FAX : 03-5445-1774 / Eメール : [gijutsu@jisha.or.jp](mailto:gijutsu@jisha.or.jp)

または、以下のホームページ記載の地区安全衛生サービスセンターまでお願いします。

WEB : <https://www.jisha.or.jp/chusho/support.html> または



## 【参考】エイジフレンドリー補助金

➤ 中小事業者に対して、労働災害防止に向けた設備・装備の導入や腰痛防止のための「ノーリフトケア」の導入等を補助

### 補助要件

	高齢労働者の労働災害防止対策コース	コラボヘルスコース
対象事業者	(1) 労災保険加入している (2) 中小企業事業者(※1) (3) 高齢労働者(60歳以上)を常時1名以上雇用し、対象の高齢労働者が対策を実施する業務に就いている	(1) 労災保険加入している (2) 中小企業事業者(※1) (3) 労働者を常時1名以上雇用している 〔高齢者労働者が事業場に所属していない場合も補助の対象です。〕
補助対象	高齢労働者にとって危険な場所や負担の大きい作業を解消する取組に要した経費(機器の購入・工事の施工等)	コラボヘルス等の労働者の健康保持増進のための取組に要した経費
補助率(上限額)	1/2 (上限額: 100万円)	3/4 (上限額: 30万円)

※ 2コース併せての上限額は100万円です。  
※ 全ての申請者に交付されるものではありません。

### 中小企業事業者の範囲

業種		常時使用する労働者数	資本金又は出資の総額
小売業	小売業、飲食店、持ち帰り配達飲食サービス業	50人以下	5,000万円以下
サービス業	医療・福祉、宿泊業、娯楽業、教育・学習支援業、情報サービス業、物品賃貸業、学術研究・専門・技術サービス業など	100人以下	5,000万円以下
卸売業	卸売業	100人以下	1億円以下
その他の業種	製造業、建設業、運輸業、農業、林業、漁業、金融業、保険業など	300人以下	3億円以下

※ 労働者数または資本金等のいずれか一方の条件を満たせば中小企業事業者となります。  
※ 医療・福祉法人は原則資本金がありません。労働者の人数のみでの判断となります。

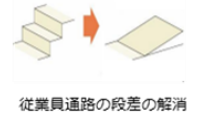
### 補助となる取組

#### ■ 高齢労働者の労働災害防止コース

高齢労働者(60歳以上)の労働災害の防止のための取組に要する費用が補助対象

##### ● 転倒・墜落災害防止対策

- 作業床や通路のつまづき防止対策
- 作業床や通路の滑り防止対策
- 転倒時のけがのリスクを低減する設備・装備の導入
- トラック荷台等の昇降設備の導入、
- 階段への手すりの設置
- 身体機能のチェックや運動指導の実施



従業員通路の段差の解消

##### ● 重量物取扱いや介護作業における労働災害防止対策

- 不自然な作業姿勢を解消するための作業台等の設置
- 重量物搬送機器・リフト(乗用タイプは含まず)
- 重筋作業を補助するパワーアシストスーツの導入
- 介護における移乗介助の際の身体的負担を軽減する機器の導入
- 介護における入浴介助の際の身体的負担を軽減する機器の導入
- 介護職員の身体負担軽減のための介護技術(ノーリフトケア)の修得のための教育の実施
- 重量物取扱いや介護作業における労働災害防止のための運動指導の実施



水場における防滑性能の高い床材等の導入

##### ● 暑熱な環境による労働災害防止対策

- 熱中症リスクの高い暑熱作業のある事業場における休憩施設の整備、送風機の設置
- 体温を下げるための機能のある服の導入
- 熱中症の初期症状等の体調の急変を把握できる小型携帯機器(ウェアラブルデバイス)による健康管理システムの導入



転倒・腰痛災害防止のための運動指導の実施

##### ● その他の高齢労働者の労働災害防止対策

- 業務用車両への踏み間違い防止装置の導入

#### ■ コラボヘルスコース

労働者の健康保持増進のための次の取組に要する費用が補助対象

- 健康診断結果等を踏まえた禁煙指導、メンタルヘルス対策、ハラスメント対策等の健康教育等(オンライン開催、eラーニングなども含む)  
※産業医、保健師、精神保健福祉士、公認心理師、労働衛生コンサルタント等によるもの
- 事業所カルテ・健康スコアリングレポートの活用等によるコラボヘルスを実施するための健康診断結果等を電磁的に保存及び管理を行うシステムの導入
- 栄養・保健指導の実施などの労働者への健康保持増進措置(健康診断、歯科検診、体力チェックの費用は除く)

※上記概要は令和5年度のもの

# 地域における取組の推進について - 「地域両立支援推進チーム」 -

## 推進チーム設置の趣旨

地域における治療と仕事の両立支援の取組を効果的に推進するため、各労働局に「地域両立支援推進チーム」を設置して、**地域における関係者がネットワークを構築し、互いの取組を効果的に連携させ、両立支援の取組の推進を図ることを目的**に活動を進めている。

## 地域両立支援推進チーム

平成29年5月19日付け基発0519第11号「治療と仕事の両立支援のための「地域両立支援推進チーム」の設置について」（令和3年2月25日改正）

### 1 構成員

- 都道府県労働局健康主務課（事務局）
- 都道府県医師会
- 都道府県産業保健総合支援センター
- 都道府県社労士の推薦者
- 日本キャリア開発協会の推薦者
- 日本医療ソーシャルワーカー協会の推薦者
- 日本産業カウンセラー協会の推薦者
- 大学病院
- 両立支援の対象疾患に関する支援者（難病相談支援員等）
- その他、両立支援に取り組む企業、地元大学の有識者 等
- 使用者団体の推薦者
- 労働組合の推薦者
- 都道府県衛生主管部（がん、障害福祉、地域保健等）
- 地域の中核の医療機関の両立支援担当部署
- 労災病院に併設する治療就労両立支援センター
- キャリア・コンサルティング協議会の推薦者
- 保健所
- 東京商工会議所が推薦する健康経営アドバイザー
- がん・肝疾患・難病の診療連携拠点病院

### 2 協議内容（議事）

- 各構成員または各構成員の属する機関等の両立支援に係る取組状況の共有
- 両立支援を促進するための各機関等が連携した取組
- 各地域における良好事例の収集
- 推進チームの取組に関する計画の策定
- 各地域における企業向け・患者向けパンフレットの作成



他

## 5 無期轉換ルールについて

# 無期転換ルールの概要

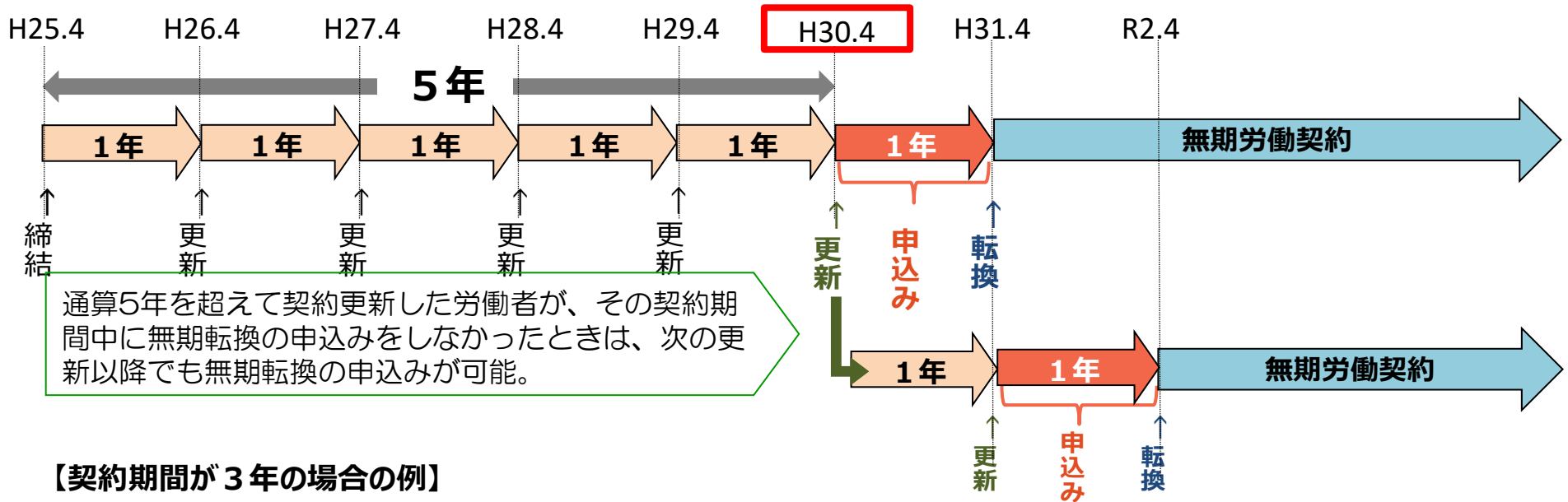
○ 有期労働契約が繰り返し更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるルール。（労働契約法第18条：平成25年4月1日施行）

※ 通算期間のカウントは、平成25年4月1日以後に開始する有期労働契約が対象。平成25年3月31日以前に開始した有期労働契約は、通算契約期間に含めない。

※ 通算期間をリセットするクーリング期間（原則6ヶ月でリセット）の規定あり（第18条第2項）

※ 施行から5年が経つ平成30年4月1日以降、多くの有期契約労働者に無期転換申込権が発生。

## 【平成25年4月開始で契約期間が1年の場合の例】



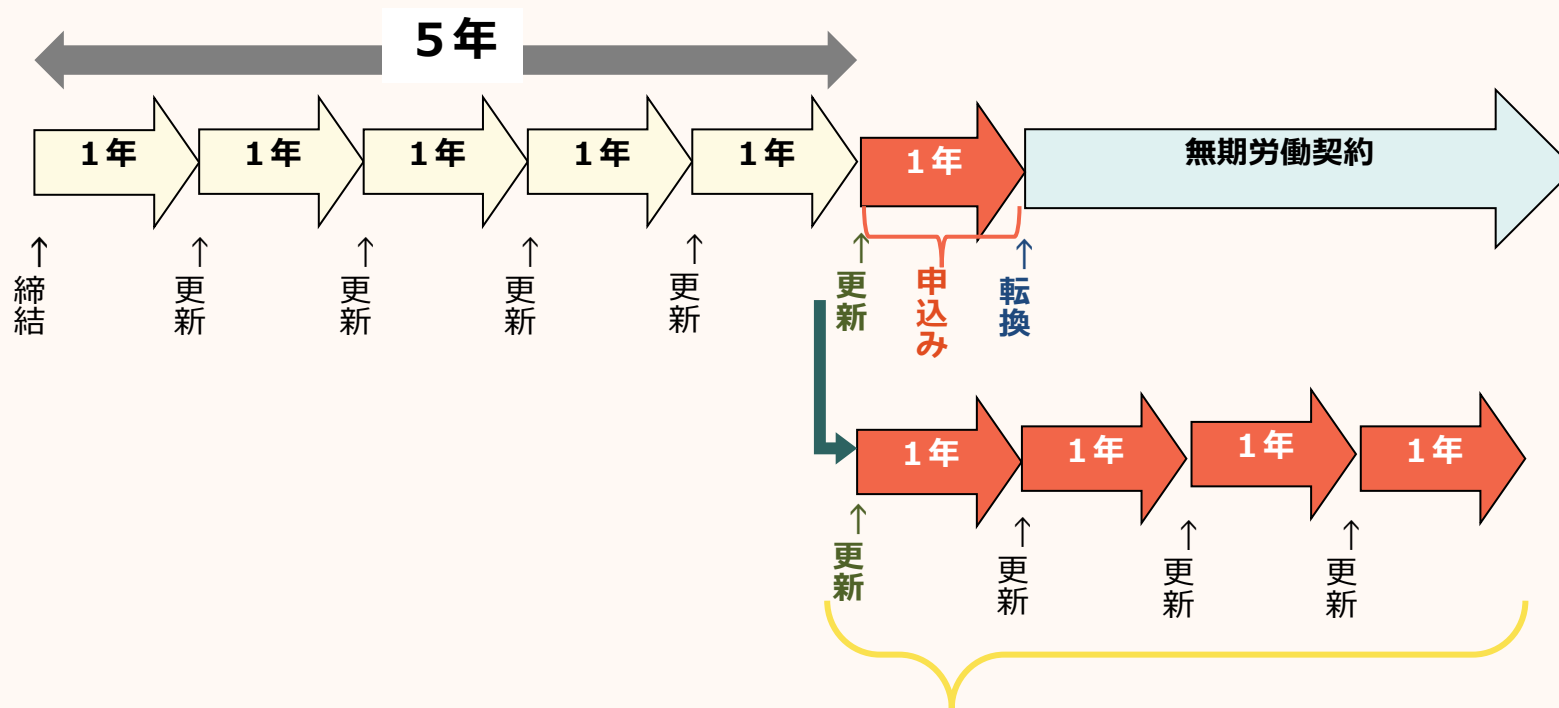
## 【契約期間が3年の場合の例】



無期労働契約の労働条件（職務、勤務地、賃金、労働時間など）は、別段の定めがない限り、直前の有期労働契約と同一となる。別段の定めをすることにより、変更可能。

# 無期転換ルールに関する制度見直しについて (無期転換を希望する労働者の転換申込機会の確保)

< 1年契約の場合の例 >



無期転換権が発生する契約更新ごとのタイミングで、  
・無期転換申込機会  
・無期転換後の労働条件  
について、使用者から労働者への明示を義務づける。

## 6 建設アスベスト給付金制度について

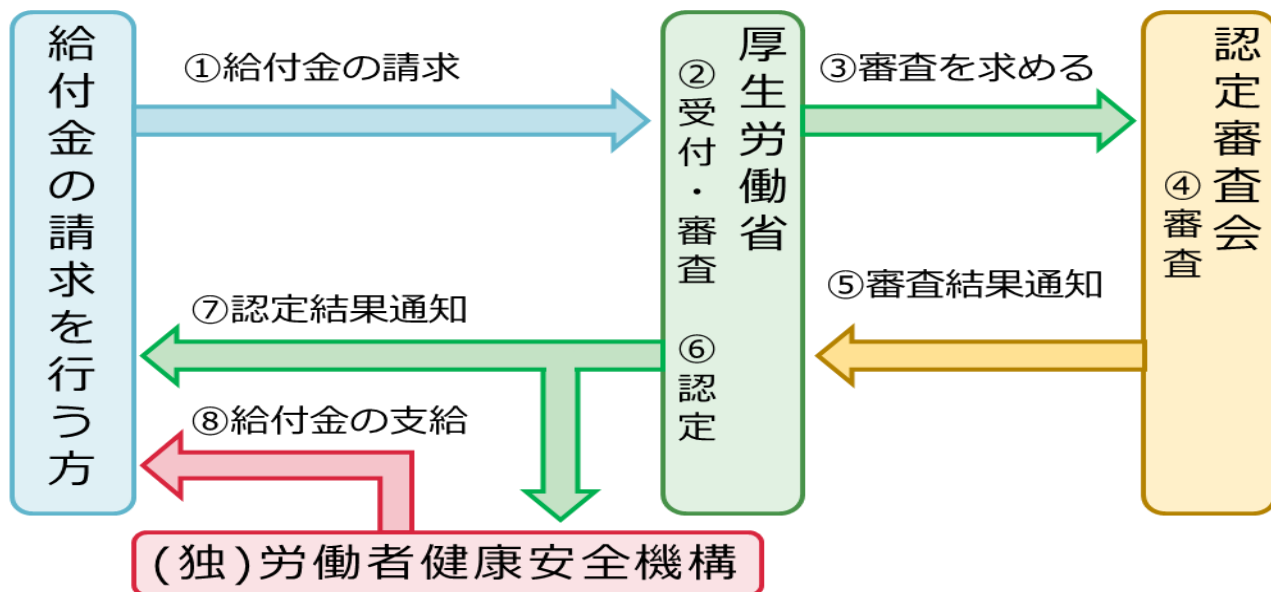


# 昭和47年10月1日～平成16年9月30日の間に 建設現場で石綿にばく露し、 石綿関連の疾病を発症された 労働者、一人親方やそのご遺族の皆様へ

～建設アスベスト給付金制度について～  
一定の要件を満たす場合には、給付金等が支給されます。

## 給付金制度のしくみ

給付金制度のしくみは、以下のとおりです。



※「① 給付金の請求」に関し、厚生労働省から請求者の方にご連絡し、不足書類や追加資料の提出をお願いをする場合があります。

※認定・不認定の結果については、書面でご連絡します。

## 給付金及び追加給付金（給付金等）の対象者

以下の①～③の要件を満たす方が対象となります。

- ① 次の表の期間ごとに、表に記載している石綿にさらされる建設業務に従事することにより、
- ② 石綿関連疾病にかかった
- ③ 労働者や、一人親方・中小事業主（家族従事者等を含む）であること

期間	業務
昭和47年10月1日～昭和50年9月30日	石綿の吹付け作業に係る建設業務
昭和50年10月1日～平成16年9月30日	一定の屋内作業場で行われた作業に係る建設業務

※ 表の期間及び業務は、最高裁判決を踏まえ定められたものです。

※ 石綿関連疾病：

- (1) 中皮腫 (2) 肺がん
- (3) 著しい呼吸機能障害を伴うびまん性胸膜肥厚
- (4) 石綿肺（じん肺管理区分が管理2～4） (5) 良性石綿胸水

※ ご本人がお亡くなりになられている場合には、ご遺族（配偶者、子、父母、孫、祖父母又は兄弟姉妹）からの請求が可能です。

## 給付金等の主要内容

給付金の支給を希望される方からの請求に基づき、認定審査会において審査を行います。厚生労働大臣は、認定審査会の審査の結果に基づいて、病態区分に応じ、以下の給付金を支給します。

1	石綿肺管理2でじん肺法所定の合併症のない者	550万円
2	石綿肺管理2でじん肺法所定の合併症のある者	700万円
3	石綿肺管理3でじん肺法所定の合併症のない者	800万円
4	石綿肺管理3でじん肺法所定の合併症のある者	950万円
5	中皮腫、肺がん、著しい呼吸機能障害を伴うびまん性胸膜肥厚、石綿肺管理4、良性石綿胸水である者	1,150万円
6	上記1及び3により死亡した者	1,200万円
7	上記2、4及び5により死亡した者	1,300万円

※ 給付金を支給された後、症状が悪化した方には、請求に基づき、追加給付金（表における区分の差額分）を支給します。

※ 石綿にさらされる建設業務に従事した期間が一定の期間未満の方、肺がんの方で喫煙の習慣があった方については、それぞれ給付金等の額が1割減額されます。

## 給付金等の請求手続き

給付金の請求に必要な書類をそろえ、以下の宛先まで簡易書留やレターパックなど、配達状況や到着の確認ができる方法で郵送してください。

詳細は厚生労働省HPやパンフレット「建設アスベスト給付金制度の概要」、「建設アスベスト給付金請求の手引き」を参照してください。

〒100-8916

東京都千代田区霞が関1-2-2 中央合同庁舎第5号館  
厚生労働省労働基準局労災管理課  
建設アスベスト給付金担当 あて

(厚労省HP)



なお、労災保険の支給決定等を受けた後であれば、給付金等の認定審査を迅速に行うことができる場合がありますので、給付金等の請求に先んじて労災保険給付の請求をご検討ください。

### 労災支給決定等情報提供サービスをご活用ください

給付金の請求手続きの利便性の向上を図るため、「石綿関連疾病に関する労災保険給付の支給決定」や「石綿救済法の特別遺族給付金の支給決定」をすでに受けた方や、そのご遺族に対し、これらの支給決定情報について情報提供サービスを実施します。

- ✓ このサービスを利用いただくと、給付金の請求書記載への利用や添付書類の一部を省略することができます。
- ✓ 情報提供サービスは無料でご利用いただけます。

## 給付金等の請求期限

給付金等については、①石綿関連疾病にかかった旨の医師の診断日又は②石綿肺に係るじん肺管理区分の決定日（③石綿関連疾病により死亡したときは、死亡日）から20年以内に請求していただく必要があります。

## 相談窓口（労災保険相談ダイヤル）

相談窓口も設置しておりますので、必要に応じてご連絡ください。

**0570-006031**

※月曜日～金曜日8:30～17:15（土・日・祝日・年末年始はお休みします）

※ご利用の際は、通話料がかかります。

I P電話など、一部の電話からはご利用になれません。

## 7 都道府県労働委員会の委員の任命について

# 都道府県労働委員会の委員の任命について（周知）

昭和24年7月29日付発勞第54号「地方労働委員会の委員の任命手続について」（抄）

前文（略）

- 一 労働委員会が三者構成の合議体である性格に鑑み、労働委員会委員はすべてこれが運営に理解と実行力を有し、かつ申立人の申立内容等をよく聴取し、判断して、関係者を説得し得るものであり、自由にして建設的な組合運動の推薦に協力し得る適格者であること。
- 二 労働者委員については特に次の点に留意すること。
  - 1 貴管下総べての組合が積極的に推薦に参加するよう努めるとともに、推薦に当つては、なるべく一組合から委員定数の倍数を推薦せしめるよう配慮すること。
  - 2 委員の選考に当つては、産別、総同盟、中立等系統別の組合数及び組合員数に比例させるとともに貴管下の産業分野、場合によつては地域別等を充分考慮すること。なお委員についてはなるべく所属組合をもつものであるよう留意するとともに労働組合法第二条但し書第一号の規定に該当しない者であること。
- 三 使用者委員については、貴管下の系統別、産業分野等を充分考慮すること。
- 四 公益委員については、準司法的機能を果す点から特に専門別(法律、経済等)を充分考慮の上、政党政派に偏せず、その主義主張において真に中正な人物を選ぶこと。（以下略）

労働基準局 施策照会先一覧（厚生労働省代表電話 03-5253-1111）

施策事項(資料ページ)	所管課室	担当係	担当者	内線
働き方改革関連法の周知	労働条件政策課 /監督課	企画係	小嶋・佐藤・佐伯 /南日・樽井	5353/5423
過労死等防止対策の推進	総務課	過労死等防止対策推進室	栗原	5526
最低賃金の引き上げ	賃金課	政策係	金久保・亀谷	5373
介護施設等における労働災害	安全衛生部 安全課	サービス産業・マネジメント班	山田	5488
治療と仕事の両立支援	安全衛生部 労働衛生課	治療と仕事の両立支援室 両立支援係	佐藤	5578
無期転換ルール	労働関係法課	政策係・法規係	渡辺・中野・石田	5587/7751
建設アスベスト給付金制度	労災管理課	建設石綿給付金認定等業務 室給付金管理係	渡辺	03-6903-6959 (※直通)
都道府県労働委員会の委員 の任命	労働関係法課	法規係	中野・石田	7751